



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGARUH FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DAN *KNOWLEDGE* MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN INISIATIF ZAKAT INDONESIA CABANG PEKANBARU

TESIS

Diajukan untuk melengkapi salah satu syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Ekonomi (M.E) pada Program
Studi Ekonomi Syari'ah



Oleh:

WASILAH
NIM. 21990325642

PROGRAM PASCASARJANA (PPS)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1442 H / 2021 M



PERSETUJUAN

Kami yang bertanda tangan dibawah ini selaku pembimbing Tesis, dengan ini menyetujui bahwa Tesis yang berjudul **"Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru"**. Yang ditulis oleh

Nama	: Wasilah
NIM	: 21990325642
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Konsentrasi	: Ekonomi Syariah

Untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 29 April 2021
Pembimbing I

Pekanbaru, 29 April 2021
Pembimbing II

Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Dr. Mahendra Ramos, SP, M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si
NIP. 19640508 199303 2 002

UIN SUSKA RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PENGESAHAN PEMBIMBING

Kami yang bertanda tangan di bawah ini selaku pembimbing Tesis menengesahkan dan menyetujui bahwa Tesis yang berjudul "*Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru*" yang ditulis oleh saudara:

Nama : Wasilah
NIM : 21990325642
Program Studi : Ekonomi Syariah (S2)

Telah diperbaiki sesuai dengan saran Tim Pembimbing Tesis Program Pasca Sarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau yang telah diujikan pada tanggal 30 Juli 2021.

Pembimbing I,

Dr. Mahyarni, SE, MM

NIP.19700826 199903 2 001

Tgl. 12 Agustus 2021

Pembimbing II,

Dr. Mahendra Ramos, SP, M.Ec

NIP.19711119 200501 1 004

Tgl. 12 Agustus 2021

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

Dr. Budi Azwar, SE, M.Ec

NIP. 19800104 200801 1 005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dr. Mahyarni, SE, MM
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : **Tesis Saudari**
Wasilah

Kepada Yth:
Direktur Program
Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu 'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengkoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap Tesis saudara:

Nama : Wasilah
NIM : 21990325642
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru.

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassamu 'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 29 April 2021
Pembimbing I,

Dr. Mahyarni, SE, MM
NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islami University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dr. Mahendra Ramos, SP, M.Ec
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudari
Wasilah

Kepada Yth:
**Direktur Program
Pascasarjana**
UIN Sultan Syarif Kasim
Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap Tesis saudara:

Nama : Wasilah
NIM : 21990325642
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Inisiatif Zakat Indonesia. Cabang Pekanbaru.

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau.

Wassamu'alaikum Wr.Wb.

Pekanbaru, 29 April 2021
Pembimbing II

Dr. Mahendra Ramos, SP, M.Ec
NIP. 19711119 200501 1 004

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Membran Pengesahan

: Wasilah
: 21990325642
: M.E. (Magister Ekonomi Syariah)
: Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Misi Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru

Dr. Zaitun, M. Ag.
Penguji I/Ketua

Dr. Budi Azwar, SE. M. Ec
Penguji II/Sekretaris

Dr. Heri Sunandar, M. CL
Penguji III

Dr. Husni Thamrin, M. Si
Penguji IV

Tanggal Ujian/Pengesahan

30/07/2021

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wasilah
 NIM : 21990325642
 Tempat/tgl. Lahir : Sungai Anak Kamal, 26 Januari 1995
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Konsentrasi : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul **“Pengaruh Fungsi-fungsi Manajemen dan Knowledge Management terhadap Kinerja Karyawan Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru”**, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebahagian Tesis ini bukan hasil karya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima saksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya seseuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pekanbaru, 14 Juli 2021

UIN SUSKA RIAU



WASILAH

NIM:21990325642



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahahirabbil'alamiin, puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT Tuhan semesta alam, yang telah memberikan rahmat serta nikmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Shalawat dan salam senantiasa penulis ucapkan untuk Murabbi sejati, Uswatun hasanah bagi umat manusia, Nabi Muhammad SAW, yang telah sukses menyebarkan dakwah Agama Islam Rahmatanlil 'alamin yang berlandaskan Al-Qur'an dan As-Sunnah. Semoga kita tetap berpegang teguh dan istiqomah kepada keduanya.

Tesis ini yang berjudul "*Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen dan Knowledge Managent Terhadap Kinerja Karyawan IZI Cabang Pekanbaru*" disusun dengan tujuan untuk melengkapi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Dua Satu (S-2) Program Pasca Sarjana Universitas Islam Negeri Sultan SyarifKasim Riau.

Dalam penulisan tesis ini penulis telah banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik moril maupun materil. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penulisan ini, diantaranya:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag. Rektor Universitas Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
2. Bapak Prof. Dr. H. Afrizal M, MA., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si., selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah Program Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Drs. H. Syamsuar, M.Si., selaku Gubernur Riau yang telah memberikan rekomendasi untuk melakukan penelitian.
5. Ibuk Dr. Mahyarni, SE, MM, Selaku dosen pembimbing Satu (I) yang telah banyak memberikan waktu, pikiran, koreksi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Bapak Dr. Mahendra Ramos, SP, M.Ec., Selaku dosen pembimbing Dua (II) yang telah banyak memberikan waktu, pikiran, koreksi kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
7. Dosen-dosen Pasca Sarjana UIN Suska Riau yang telah memberikan ilmu kepada penulis.
8. Bapak Abu Daud., selaku kepala perwakilan IZI Cabang Pekanbaru beserta jajarannya.
9. Suami, Kedua orang tua saya, mertua, dan keluarga tercinta yang senantiasa mendo'akan, memotivasi dan mengharapkan keberhasilan serta kebahagiaan, sekaligus dukungan moril maupun materil serta memberi semangat dalam penyusunan tesis ini
10. Sahabat-sahabat saya di Program Pasca Sarjana UIN Suska Riau, khususnya konsentasi Ekonomi Syariah angkatan 2019.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

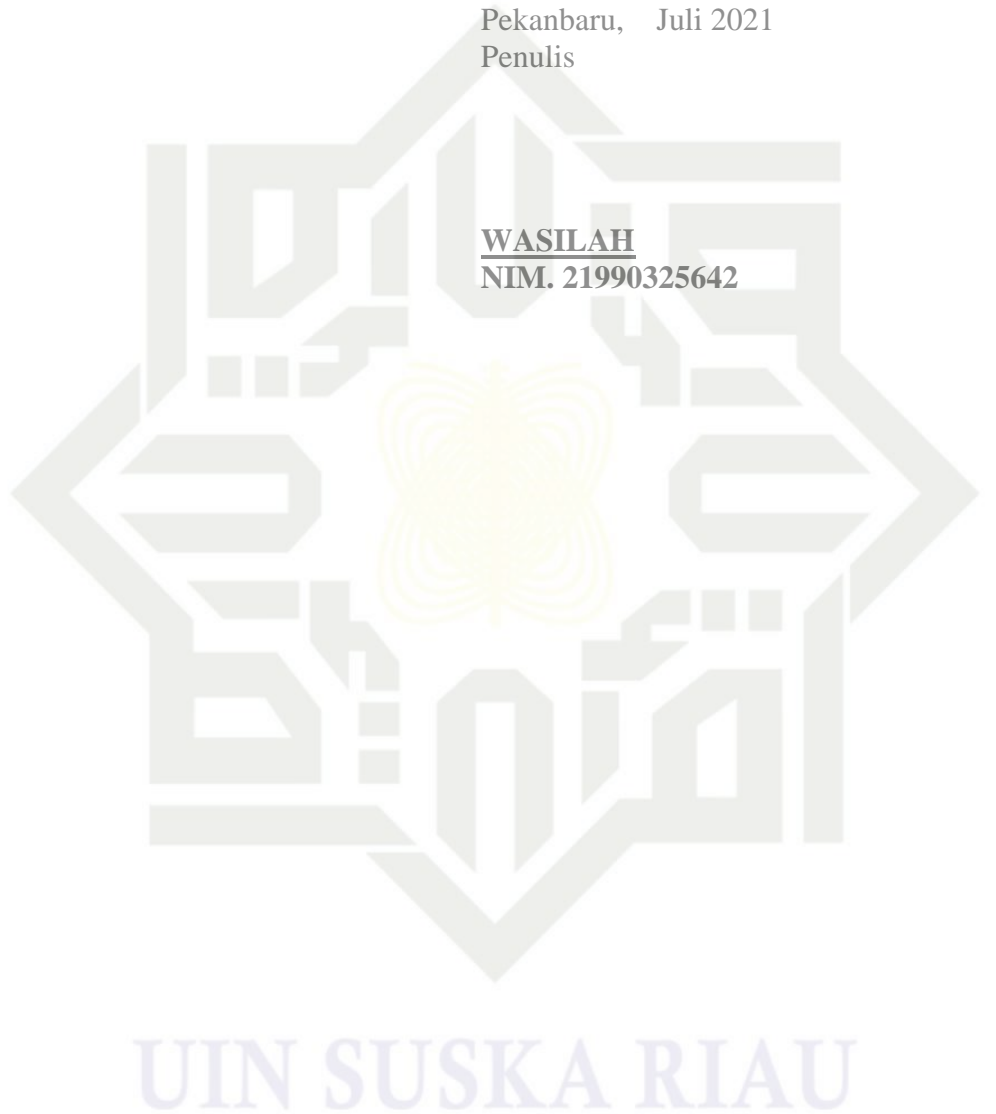
Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah kita lakukan dan menjadi amal shalih di sisi-Nya. Akhirnya, semoga tesis ini dapat bermanfaat, Insyaallah.

Jakarta, 10 Agustus 2021

Jakumullah Khairan Katsiran.

Pekanbaru, Juli 2021
Penulis

WASILAH
NIM. 21990325642





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN KETUA PRODI	
NOTA DINAS PEMBIMBING I	
NOTA DINAS PEMBIMBING II	
SURAT PERNYATAAN	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
ABSTRAK	x
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Defenisi Istilah	20
1. Pengaruh	20
2. Fungsi-Fungsi Manajemen	20
3. <i>Knowledge Management</i> (Manajemen Pengetahuan)	20
4. Kinerja Karyawan	21
5. Inisiatif	21
6. Zakat	21
7. Indonesia	21
C. Permasalahan	21
1. Identifikasi Masalah	21
2. Batasan Masalah	22
3. Rumusan Masalah	22
D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian	23
1. Tujuan Penelitian	23
2. Manfaat Penelitian	23
BAB II LANDASAN TEORETIS	
A. Kerangka Teori	25
1. Fungsi-Fungsi Manajemen	25
2. <i>Knowledge Management</i> (Manajemen Pengetahuan)	40



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kinerja Karyawan	47
B. Hubungan Antar Variabel	58
1. Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan	58
2. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> Terhadap Kinerja Karyawan	61
3. Tinjauan Penelitian Relevan	61
4. Hipotesis Penelitian.....	67

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	75
B. Tempat dan Waktu Penelitian	75
C. Populasi dan Sampel Penelitian	76
D. Jenis dan Sumber Data	78
E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data	78
F. Teknik Analisis Data	81
G. Sistematika Penulisan	87

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Izi Cabang Pekanbaru	88
1. Sejarah IZI Cabang Pekanbaru	88
2. Visi dan Misi Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Pekanbaru	90
3. Program Inisiatif Zakat Indonesia (IZI) Cabang Pekanbaru	91
4. Struktur Organisasi IZI Riau	97
B. Hasil Penelitian	100
1. Identitas Responden	100
2. Deskripsi Variabel	101
3. Uji Instrumen Penelitian	116
4. Uji Asumsi Klasik	123
5. Uji Hipotesis	127
6. Uji Koefisien Determinasi (R ²)	133



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

C. Pembahasan Hasil Analisis Data	134
1. Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan	134
2. Pengaruh <i>Knowledge Management</i> terhadap Kinerja Karyawan	144
3. Rumusan Kebijakan Terkait Upaya IZI dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan	146

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	148
B. Saran	150

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Karyawan Tetap dan Tidak Tetap IZI Cabang Pekanbaru	10
Tabel 1.2	Jumlah Target dana terhimpun Relaisasi Target IZI Kantor Perwakilan Pekanbaru 2017-2019	12
Tabel 1.3	Pelatihan Internal dan Eksternal IZI Kantor Cabang Perwakilan Pekanbaru 2017-2019	13
Tabel 1.4	Pendayagunaan/penyaluran IZI Tahun 2017-2019	15
Tabel 1.5	Pendistribusian Zakat Produktif Tahun 2019	16
Tabel II.1	Defenisi Operasional Variabel	71
Tabel III.1	Bobot Penilaian Skala Likert	80
Tabel IV.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	100
Tabel IV.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	101
Tabel IV.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	101
Tabel IV.4	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Fungsi Perencanaan (X1)	103
Tabel IV.5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Fungsi Pengorganisasian (X2)	105
Tabel IV.6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Fungsi Pelaksanaan (X3)	107
Tabel IV.7	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Knowledge Management (X5)	110
Tabel IV. 8	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	112
Tabel IV.9	Uji Validitas Variabel Independen (Perencanaan/ Planning)	115
Tabel IV.10	Uji Validitas Variabel Independen (Pengorganisasian/ Organizing)	117
Tabel IV.11	Uji Validitas Variabel Independen (Pelaksanaan/ Actuating)	118



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel IV.12	Uji Validitas Variabel Independen (Pengendalian/ <i>Controlling</i>)	119
Tabel IV.13	Uji Validitas Variabel Independen (Manajemen Pengetahuan/ <i>Knowledge Management</i>)	120
Tabel IV.14	Uji Validitas Variabel Dependen (Kinerja Karyawan).....	121
Tabel IV.15	Hasil Uji Relibilitas Instrumen	122
Tabel IV.16	Uji Normalitas Data Kolmogorov-Smirnov	123
Tabel IV.17	Uji Multikolinieritas	124
Tabel IV.18	Uji t Hitung	126
Tabel IV.19	Hasil Uji Simultan (F)	129
Tabel IV.20	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	132



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar III.1	Model Penelitian	86
Gambar IV.1	Kurva Histogram	124
Gambar IV.2	Kurva Normal <i>p-plot</i>	125
Gambar IV.3	Uji Heterokedastisitas	127



UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Wasilah (2021): Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen (fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan, fungsi pengendalian) dan *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan IZI Cabang Pekanbaru

Permasalahan kinerja menjadi perhatian utama bagi semua instansi atau lembaga di Negara ini, kinerja yang dilakukan oleh karyawan memberikan dampak terhadap pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Khususnya lembaga IZI Cabang Pekanbaru, penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena kurangnya kinerja karyawan IZI Cabang Pekanbaru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh fungsi-fungsi manajemen (fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan, fungsi pengendalian) dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan metode deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pimpinan dan karyawan IZI Cabang Pekanbaru berjumlah 56 orang. Pengumpulan data penelitian melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen dan *knowledge management* secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IZI Cabang Pekanbaru. Sedangkan secara parsial pada variabel fungsi perencanaan ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara sisanya yaitu variabel fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan, fungsi pengendalian dan *knowledge management* berpengaruh positif dan signifikan dalam penelitian ini. Diharapkan bagi pimpinan dan karyawan IZI agar memperhatikan perencanaan di awal agar sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya dengan tujuan supaya kinerja karyawan IZI Cabang Pekanbaru meningkat peneliti selanjutnya agar menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan serta melakukan perluasan sampel sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi sebenarnya.

Kata Kunci: Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Pengendalian, *Knowledge Management* dan Kinerja Karyawan.



1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Wasilah, (2021) : The Influence of Management Functions (planning function, organizing function, implementation function, control function) and Knowledge Management on the Performance of IZI Pekanbaru Branch Employees

Performance issues are a major concern for all agencies or institutions in this country, the performance performed by employees has an impact on the achievement of established organizational goals. In particular the Pekanbaru branch of the IZI institution, this research is motivated by the phenomenon of the lack of performance of employees of the Pekanbaru branch of IZI. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of management functions (planning function, organizing function, implementation function, control function) and *knowledge management* on employee performance. This type of research is field research (*field research*) with quantitative descriptive methods. The population and sample in this study were leaders and employees of IZI Pekanbaru branch totaling 56 people. Research data collection through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The data analysis technique used the SPSS version 25 program. Results of the study shows that management functions and *knowledge management* simultaneously have a positive and significant influence on the performance of employees of the Pekanbaru branch of IZI. While partially on the variable variable the planning function was found to have no significant effect on employee performance. Meanwhile, the remaining variables, namely the organizational function variable, the implementation function, the control function and *knowledge management* have a positive and significant effect in this study. It is hoped that IZI leaders and employees should pay attention to planning in advance to match the actual reality with the aim that the performance of employees of IZI Pekanbaru Branch will increase further researchers to add other variables related to employee performance and expand the sample so that it will approach the results picture closer to the in fact.

Keywords: Planning, Organizing, Implementation, Control, Knowledge Management and Employee Performance.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

نبذة مختصرة

وسيلة (2021): تأثير وظائف الإدارة (وظيفة التخطيط ، وظيفة التنظيم ، وظيفة التنفيذ ، وظيفة التحكم) (إدارة المعرفة على أداء موظفي فرع في باكنبارو IZI

عبر قضايا الأداء مصدر قلق كبير لجميع الوكالات أو المؤسسات في هذا البلد ، والأداء الذي يؤديه الموظفون له تأثير على تحقيق الأهداف التنظيمية المحددة. على وجه الخصوص فرع باكنبارو مؤسسة IZI ، هذا البحث مدفوع بظاهرة نقص أداء موظفي فرع في باكنبارو IZI . كان الغرض من هذه الدراسة هو فحص وتحليل تأثير وظائف الإدارة (وظيفة التخطيط ، وظيفة التنظيم ، وظيفة التنفيذ ، وظيفة التحكم) (إدارة المعرفة على أداء الموظف. هذا النوع من البحث هو بحث ميداني (بحث ميداني) بأساليب وصفية كمية . كان السكان والعينة في هذه الدراسة قادة وموظفين في فرع في باكنبارو IZI البالغ عددهم ستة وخمسون شخصًا . جمع البيانات البحثية من خلال الملاحظة والمقابلات والاستبيانات والتوثيق . استخدمت تقنية تحليل البيانات برنامج SPSS الإصدار خمسة وعشرين. نتائج الدراسة يوضح أن وظائف الإدارة وإدارة المعرفة لها تأثير إيجابي وهام في نفس الوقت على أداء موظفي فرع في باكنبارو IZI . بينما جزئيًا على المتغير المتغير ، وجد أن وظيفة التخطيط ليس لها تأثير كبير على أداء الموظف . وفي الوقت نفسه ، فإن المتغيرات المتبقية ، وهي متغير الوظيفة التنظيمية ، وظيفة التنفيذ ، وظيفة التحكم وإدارة المعرفة لها تأثير إيجابي وهام في هذه الدراسة . من المأمول أن يهتم قادة وموظفي باكنبارو IZI بالتخطيط المسبق لمطابقة الواقع الفعلي بهدف أن يؤدي أداء موظفي في باكنبارو IZI إلى زيادة عدد الباحثين لإضافة متغيرات أخرى تتعلق بأداء الموظف وتوسيع العينة بحيث سوف يقترب من صورة النتائج أقرب إلى الظروف . في الواقع .

الكلمات المفتاحية : التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرقابة وإدارة المعرفة وأداء الموظف .

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Angka kemiskinan yang tinggi di Indonesia menjadi bahan evaluasi bagi bangsa ini untuk mencari instrument yang tepat dalam mempercepat penurunan kemiskinan tersebut. Berbagai kebijakan baik sektoral, moneter dan fiskal maupun kebijakan lainnya ternyata belum efektif dalam menurunkan angka kemiskinan yang signifikan bagi bangsa ini. Ini tergambar dalam angka kemiskinan saat ini yang mencapai 14% dari total jumlah penduduk di Indonesia artinya ada sekitar 30 juta rakyat miskin di Indonesia. Selain itu Gap antara tingkat kekayaan dan kemiskinan penduduk Indonesia yang besar menunjukkan ada permasalahan dalam distribusi kekayaan maupun pendapatan di Indonesia.¹

Lingkaran kemiskinan yang terjadi di Indonesia diakibatkan kurangnya masyarakat miskin untuk mendapatkan modal. Sistem ekonomi saat ini yang tidak berpihak kepada masyarakat miskin dianggap menjadi penyebab sulitnya menurunkan angka kemiskinan di Indonesia. Lembaga-lembaga keuangan sebagai lembaga intermediasi yang menyalurkan dana dari masyarakat yang surplus dana kepada masyarakat yang deficit dana tidak menjalankan fungsinya dengan baik, ini terlihat dari banyaknya masyarakat yang *unbankable*, karena mereka tidak mempunyai asset untuk agunan sebagai

¹ Yoghi Citra Pratama “peran zakat dalam penanggulangan kemiskinan (studi kasus: program zakat produktif pada badan amal zakat nasional)”. The Journal of Tauhid Economics Vol.1 No.1 (2015):93- UIN Syarif Hidayatullah Jakarta yoghi@uinjkt.ac.id.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dasar pinjaman kredit, dan minimnya skill kewirausahaan juga mengakibatkan susahny masyarakat miskin untuk lepas dari kemiskinannya. Rendahnya rasio wirausahawan terhadap jumlah penduduk di Indonesia yang hanya 0,3% mengakibatkan rendahnya penciptaan lapangan kerja yang tidak sebanding dengan jumlah angkatan kerja yang besar, pada akhirnya hal ini mengakibatkan tingginya pengangguran dan tingkat kemiskinan.²

Pengangguran adalah istilah untuk orang yang tidak bekerja sama sekali, sedang mencari kerja, bekerja kurang dari dua hari selama seminggu, atau seseorang yang berusaha mendapatkan pekerjaan yang layak.

Pengangguran umumnya disebabkan karena jumlah angkatan kerja atau para pencari kerja tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang ada yang mampu menyerapnya. Pengangguran seringkali menjadi masalah dalam perekonomian, karena dengan adanya pengangguran, produktivitas dan pendapatan masyarakat akan berkurang sehingga akan timbulnya kemiskinan dan masalah-masalah sosial lainnya.³

Pengangguran berpotensi menimbulkan berbagai masalah di masyarakat baik di bidang ekonomi, sosial-politik, budaya bahkan agama, seperti timbulnya kerawanan sosial, gejolak sosial dan politik, tindak kriminal dan kemiskinan. Selain itu, pengangguran juga merupakan pemborosan yang luar biasa. Menurut Sadono Sukirno, efek buruk dari pengangguran adalah mengurangi pendapatan masyarakat yang pada akhirnya mengurangi tingkat kemakmuran yang telah dicapai seseorang. Semakin turunnya kesejahteraan

² Ibid.

³ Fathurrahman Djamil, *dkk Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.7 No.2 (Jakarta: Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.Hamka, 2016), h.30

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat karena menganggur tentunya akan meningkatkan peluang mereka terjebak dalam kemiskinan karena tidak memiliki pendapatan. Apabila pengangguran di suatu negara sangat buruk, kekacauan politik dan sosial selalu berlaku dan menimbulkan efek yang buruk bagi kesejahteraan masyarakat dan prospek pembangunan ekonomi dalam jangka panjang.⁴

Agama Islam telah memberikan solusi terhadap persoalan kemanusiaan yang dihadapi manusia. Salah satu cara menanggulangi kemiskinan adalah dukungan orang yang mampu untuk mengeluarkan sebagian harta kekayaan mereka kepada mereka yang kekurangan, salah satu instrumen tersebut adalah zakat.

Zakat merupakan salah satu pilar (rukun) dari lima pilar yang membentuk Islam. Zakat adalah ibadah *mâliyah ijtimâ'iyah* yang memiliki posisi yang strategis dan menentukan bagi pembangunan kesejahteraan umat.

Zakat tidak hanya berfungsi sebagai suatu ibadah yang bersifat vertikal kepada Allah (*hablumminallâh*), namun zakat juga berfungsi sebagai wujud ibadah yang bersifat horizontal (*hablumminannâs*).⁵

Ditinjau dari segi bahasa, kata zakat mempunyai beberapa arti, yaitu *albaraktu'* keberkahan, *al-namaa'* pertumbuhan dan perkembangan, *'ath-thaharatu-* kesucian, dan *ash-shalahu'* keberesannya. Sedangkan secara istilah, meskipun para ulama mengemukakannya dengan redaksi yang agak berbeda antara satu dan lainnya, akan tetapi pada prinsipnya sama, yaitu

⁴ Moh. Subhan, *Pengangguran Dan Tawaran Solutif Dalam Perspektif Islam*, Vol.3 No.2, Jurnal Ekonomi Syariah (Jawa Timur:STAI Miftahul Ulum Pamekasan, 2018) h.154

⁵⁵ Rachmat Hidajat, *Penerapan Manajemen Zakat Produktif dalam Meningkatkan Ekonomi Umat di Pkpu (Pos Keadilan Peduli Umat) Kota Makassar*, Vol. XVII, no. 1, Jurnal Studi Agama (Makassar: Pengurus PKPU Human Initiative Sulawesi Selatan 2012, 2017) h. 65

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bahwa zakat itu adalah bagian dari harta dengan persyaratan tertentu, yang Allah swt mewajibkan kepada pemiliknya, untuk diserahkan kepada yang berhak menerimanya, dengan persyaratan tertentu pula.

Hubungan antara pengertian zakat menurut bahasa dengan pengertian menurut istilah sangat nyata dan erat sekali,yaitu bahwa harta yang di keluarkan zakatnya akan menjadi berkah, tumbuh, berkembang dan bertambah, suci dan bersih. Hal ini sebagaimana dinyatakan Dalam surah at-taubah:103 dan surah ar ruum:39

“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.”

Dan sesuatu riba (tambahan) yang kamu berikan agar dia bertambah pada harta manusia, maka riba itu tidak menambah pada sisi Allah. Dan apa yang kamu berikan berupa zakat yang kamu maksudkan untuk mencapai keridhaan Allah, maka (yang berbuat demikian) itulah orang-orang yang melipat gandakan (pahalanya).

Di dalam Al-Quran terdapat beberapa kata, yang walaupun mempunyai arti yang berbeda dengan zakat, tetapi kadangkala dipergunakan untuk

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan makna zakat, yaitu infak, sedekah dan hak, sebagaimana dinyatakan dalam surah at-taubah:34,60.



Hai orang-orang yang beriman, sesungguhnya sebahagian besar dari orang-orang alim Yahudi dan rahib-rahib Nasrani benar-benar memakan harta orang dengan jalan batil dan mereka menghalang-halangi (manusia) dari jalan Allah. Dan orang-orang yang menyimpan emas dan perak dan tidak menafkahkannya pada jalan Allah, maka beritahukanlah kepada mereka, (bahwa mereka akan mendapat) siksa yang pedih



Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha Mengetahui lagi Maha Bijaksana.

Zakat merupakan sumber pertama dan terpenting dari penerimaan negara, pada awal pemerintahan Islam. Namun perlu dicatat, bahwa zakat bukanlah merupakan sumber penerimaan biasa bagi negara-negara di dunia, karena itu juga tidak dianggap sebagai sumber pembiayaan utama. Dengan demikian, negara bertanggung jawab dalam penghimpunan dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menggunakannya secara layak dan penghasilan dari zakat tidak boleh dicampur dengan penerimaan publik lainnya.⁶

Dalam ajaran Islam, kewajiban terhadap zakat merupakan bukti integritas syariah Islam. Artinya Islam datang membawa sebuah konsep kehidupan (manhaj al-hayah) yang sempurna, tidak hanya memperhatikan aspek individual belaka, tetapi juga membawa misi sosial. Perlu diketahui bahwa tujuan zakat tidak sekedar menyantuni orang miskin secara konsumtif, tetapi mempunyai tujuan yang lebih permanen yaitu mengentaskan kemiskinan. Salah satu yang menunjang kesejahteraan hidup di dunia dan menunjang hidup di akhirat adalah adanya kesejahteraan sosial ekonomi. Untuk itu perlu dibentuk lembaga-lembaga sosial islam sebagai upaya untuk menanggulangi masalah sosial tersebut.

Sehubungan dengan hal itu, maka zakat dapat berfungsi sebagai salah satu sumber dana sosial ekonomi bagi umat Islam. Artinya pendayagunaan zakat yang dikelola oleh Badan Amil Zakat atau Lembaga Amil Zakat tidak hanya terbatas pada kegiatan- kegiatan tertentu saja yang berdasarkan pada orientasi konvensional, tetapi dapat pula dimanfaatkan untuk kegiatan-kegiatan ekonomi umat, seperti dalam program pengentasan kemiskinan dan pengangguran dengan memberikan zakat produktif kepada mereka yang memerlukan sebagai modal usaha. Dalam hal ini pemberian zakat kepada fakir miskin disertai dengan usaha memperbaiki sikap mental dan sikap

⁶ Muhammad, *Manajemen Keuangan Syariah (Analisis Fiqh dan Keuangan)*, (Yogyakarta: UIN STIM YKPN, 2014), h.637

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehidupannya. Mustahiq pun tidak lepas begitu saja setelah menerima zakat, tetapi kemudian dibimbing agar berhasil dalam kegiatan usahanya.

Keberhasilan lembaga dalam pengelolaan zakat, tergantung kepada pendayagunaan dan pemanfaatannya. Meskipun seorang wajib zakat mengetahui dan mampu memperkirakan jumlah zakat yang akan dikeluarkan maka peran lembaga zakat sebagai media untuk menyalurkan kepada yang berhak menerima zakat yang telah ditentukan oleh agama dengan pemanfaatan yang efektif. Sehingga dalam rangka usaha penanggulangan kemiskinan dan keterbelakangan. Maka perlu diusahakan pendayagunaan zakat yang berlangsung secara berkelanjutan, dalam artian pengelolaannya dilakukan secara konstruktif dan mengarah pada kepada usaha-usaha yang produktif.⁷

Dalam penghimpunan dan penyaluran zakat diperlukannya manajemen yang bagus. Dengan manajemen yang baik maka pembinaan kerja sama akan serasi dan harmonis, saling menghormati dan mencintai, sehingga tujuan optimal akan tercapai. Karena pada dasarnya kemampuan manusia itu terbatas (fisik, pengetahuan, waktu dan perhatian) sedangkan kebutuhan tidak terbatas. Usaha untuk memenuhi kebutuhan dan terbatasnya kemampuan dalam melakukan pekerjaan mendorong manusia membagi pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab.

Dengan adanya pembagian kerja, tugas, dan tanggung jawab ini maka terbentuklah kerja sama dan keterikatan formal dalam suatu organisasi. Dalam organisasi ini maka pekerjaan yang berat dan sulit akan dapat diselesaikan

⁷ *Op.Cit*, 68-69

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan baik serta tujuan yang diinginkan tercapai.⁸ Manajemen selalu terdapat dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, koperasi, yayasan-yayasan, pemerintahan, dan lain sebagainya.

Manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain. Manajemen memiliki beberapa fungsi yaitu:

- a) *Planning*
- b) *Organizing*
- c) *Actuating*
- d) *Controlling*⁹

Selain fungsi-fungsi manajemen, untuk meningkatkan kinerja karyawan maka juga diperlukannya *Knowledge Management*. *Knowledge Management* adalah manajemen yang berfokus pada penentuan, penataan, pengarahan, fasilitasi, dan pemantauan pengetahuan yang dibutuhkan oleh praktik dan aktivitas dalam rangka penyusunan strategi dan pencapaian tujuan bisnis.¹⁰ Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya fungsi manajemen dan *Knowledge Management*.

Di Indonesia lembaga pengelolaan zakat di kelola oleh LAZ (Lembaga Amil Zakat) dan BAZ (Badan Amil Zakat) baik yang berskala nasional, maupun provinsi. BAZ dibentuk oleh Pemerintah, yang merupakan lembaga pemerintah non structural yang bersifat mandiri, bertanggungjawab kepada

⁸Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen:Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2001, h..3

⁹ M.Anang Firmansyah, *Manajemen*, Jawa Timur:Qiara Media, 2019 h..1

¹⁰ Khoe Yao Tung, *Memahami Knowledge Management*, (Jakarta Barat: PT.Indeks, 2018). hlm.6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Presiden melalui Menteri Agama dan melakukan tugas pengelolaan zakat secara Nasional. Sedangkan LAZ wajib mendapat izin Menteri Agama atau Pejabat yang ditunjuk Menteri Agama.

LAZ dibentuk oleh masyarakat, dengan persyaratan: terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan Islam yang mengelola bidang pendidikan, dakwah, dan sosial, atau lembaga berbadan hukum; mendapat rekomendasi dari BAZNAS; memiliki pengawas syariat; memiliki kemampuan teknis, administratif, dan keuangan untuk melaksanakan kegiatannya; bersifat nirlaba; memiliki program untuk mendayagunakan zakat bagi kesejahteraan umat; dan bersedia diaudit syariat dan keuangan secara berkala. Membantu BAZNAS melakukan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.¹¹

Adapun Lembaga inisiatif zakat perwakilan riau berdiri sejak tahun 2016, di dalam struktur IZI perwakilan riau memiliki karyawan tetap dan tidak tetap. Menurut Hasibuan bahwa karyawan merupakan orang penjual jasa pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan sangatlah dibutuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya. Karyawan dibagi menjadi 2 :

- 1) Karyawan tetap

¹¹ Kementrian Agama RI Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Direktorat Pemberdayaan Zakat, Panduan Pengembangan Usaha Bagi Mustahik: (Jakarta: 2015), h. 9.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Karyawan atau pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun.

2) Karyawan tidak tetap

Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian kerja atau kontrak kerja yang waktunya sudah ditentukan. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.¹²

Berikut data karyawan tetap dan tidak tetap yang berkerja di kantor IZI

Cabang Pekanbaru:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Tetap dan Tidak Tetap IZI
Cabang Pekanbaru

No	Karyawan Tetap	Jumlah	Karyawan Tidak Tetap	Jumlah
1	Kepala perwakilan Riau	1 orang	Mitra kerja	3 orang
2	Divisi EKZ (Edukasi Kemitraan Zakat)	5 orang	Fasilitator Program	10 orang
3	Divisi Pendayagunaan Zakat	4 orang	Relawan	100 orang
4	Divisi Operasional	1 orang	Agen kebaikan	5 orang
Total karyawan tetap dan tidak tetap sebanyak 129 orang				

Sumber: IZI Kantor Cabang Pekanbaru

¹² Androh G. Onibala, dkk. *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim*. Vol.5 No.2, Jurnal EMBA (Manado: Universitas Sebelas Ratu, 2017) h.382

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa kantor cabang IZI Pekanbaru memiliki 12 orang karyawan tetap yang terdiri dari kepala perwakilan yakni 1 orang, divisi EKZ 5 orang, divisi pendayagunaan zakat 4 orang dan divisi operasional 1 orang.

Sedangkan untuk karyawan tidak tetap yakni berjumlah sebanyak 118 orang. Yang terdiri dari mitra kerja sebanyak 3 orang, fasilitator program 10 orang, relawan 100 orang dan agen kebaikan sebanyak 5 orang. Jika ditotal secara keseluruhan jumlah karyawan tetap dan tidak tetap yakni sebanyak 129 orang.

Adapun dalam perekrutan karyawan tetap dan tidak tetap di IZI Pekanbaru mereka harus memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan diantaranya: wajib muslim, memiliki keperibadian yang jujur dan amanah, dapat bekerja sama dengan tim, punya *skill* atau kemampuan, pengalaman, organisasi serta paham fiqh zakat. Sehingga para karyawan atau amil yang bekerja di IZI mampu menjalankan fungsi-fungsi mereka yakni untuk membantu roda kerja IZI dalam melaksanakan program-program.

IZI cabang Pekanbaru memiliki 5 program yang terdiri dari: IZI *to success*, IZI *to smart*, IZI *to fit*, IZI *to iman*, dan IZI *to Help*. Program pertama IZI yaitu IZI *to succes* merupakan program pemberdayaan dana zakat IZI dibidang ekonomi yang meliputi program keterampilan dan pendampingan wirausaha. Sedangkan program kedua yakni IZI *to smart* merupakan program pemberdayaan dana zakat dibidang pendidikan yang meliputi beasiswa mahasiswa, beasiswa pelajar dan beasiswa penghafal Quran. Kemudian program ketiga yakni IZI *to fit* merupakan program pemberdayaan dana zakat

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

di bidang kesehatan yang meliputi rumah singgah pasien, layanan kesehatan keliling dan layanan pendampingan usaha.

Sedangkan program keempat yakni *IZI to iman* yang merupakan program di bidang dakwah meliputi dai penjurur negeri dan bina muallaf. Dan program terakhir yakni *IZI to help* yang merupakan bidang layanan sosial yang meliputi program layanan antar jenazah dan peduli bencana.¹³

Dalam kurun waktu tiga tahun, jumlah target dana yang terhimpun dan realisasi target di IZI kantor perwakilan Pekanbaru sebagai berikut:

¹³ Wawancara dengan kepala Kantor Perwakilan Riau Abu Daud tanggal 31 Agustus 2020

Tabel 1.2
Jumlah Target dana terhimpun Relaisasi Target IZI
Kantor Perwakilan Pekanbaru 2017-2019

Tahun	Jumlah Target Dana Terhimpun	Realisasi Target
2017	800.000.000	900.000.000
2018	1.600.000.000	1.800.000.000
2019	2.300.000.000	2.200.000.000

Sumber: Data IZI Kantor Perwakilan Pekanbaru

Dari data, maka disimpulkan bahwa jumlah target dana terhimpun tahun 2017 sebesar 800.000.000 dan realisasi target yang didapatkan sebesar 900.000.000, di tahun 2018 jumlah target dana terhimpun sebesar 1.600.000.000 dan realiasi target yag didapat sebesar 1.800.000.000 dan di tahun 2019 jumlah target dana terhimpun sebesar 2.300.000.000 dan realisasi yang di dapat sebesar 2.200.000.000. Maka, di tahun 2017-2018 mengalami peningkatan sedangkan di tahun 2019 mengalami penurunan.

Dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan pimpinan Inisiatif Zakat Indonesia perwakilan Riau, bahwasannya untuk menigkatkan kinerja karyawan mereka sudah menjalankan fungsi-fungsi manajemen baik itu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Dalam menjalankan fungsi manajemen perencanaan pimpinan sudah membuat perencanaan yang baik sesuai dengan prosedur yang ada, membuat strategi dan rencana yang jelas dalam organisasi. Akan tetapi, tidak semua perencanaan yang sudah dilakukan bisa berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Seperti dalam perekrutan karyawan tidak semua mereka yang bekerja disana mampu melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing, masih ada karyawan yang kurang *performa* dalam menjalankan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugasnya. Walaupun demikian, mereka sudah berusaha untuk melakukan beberapa pelatihan yang mendukung agar tercapainya program yang mereka lakukan. Pelatihan itu meliputi pelatihan internal dan eksternal, pelatihan internal dilakukan oleh perusahaan secara langsung kepada semua karyawan yang bekerja. Berikut jumlah pelatihan internal dan eksternal yang dilakukan IZI cabang Pekanbaru selama tiga periode terakhir:

Tabel 1.3
Pelatihan Internal dan Eksternal IZI Kantor
Cabang Perwakilan Pekanbaru 2017-2019

Tahun	Jumlah Pelatihan Internal	Jumlah pelatihan Eksternal	Jumlah Peserta Yang Terlibat Dalam Pelatihan Internal	Jumlah Peserta Yang Terlibat Dalam Pelatihan Eksternal
2017	144	48	11 orang	30 orang
2018	144	48	11 orang	38 orang
2019	144	48	11 orang	40 orang

Sumber: Data IZI Kantor Perwakilan Pekanbaru

Dari data di atas disimpulkan bahwa jumlah pelatihan internal yang dilakukan IZI cabang Pekanbaru di tahun 2017-2019 yakni sebanyak 144 kali dalam setahunnya dengan jumlah peserta yang terlibat yakni sebanyak 11 orang. Sedangkan jumlah pelatihan eksternal sebanyak 48 kali dalam pertahunnya dengan jumlah peserta terlibat mulai dari 30 orang di tahun 2017, 38 orang di tahun 2018 dan 40 orang di tahun 2019.

Pelatihan internal merupakan pelatihan yang dilakukan dalam lingkup perusahaan itu sendiri. Kegiatan pelatihan ini meliputi : pelatihan dalam meningkatkan jumlah muzakki, pelatihan mengenai edukasi tentang kewajiban zakat kepada calon muzakki, dan pelatihan-pelatihan lainnya dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendukung kinerja karyawan IZI. Sedangkan pelatihan eksternal merupakan pelatihan di luar perusahaan. Jenis pelatihan ini meliputi : fiqh zakat, pelatihan zakat untuk ‘amil (pengelola zakat) yang tujuannya untuk meningkatkan kapasitas diri disertai dengan pemahaman yang baik pada profesi yang sedang dijalani atau peningkatan kompetensi para ‘amil.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan dalam menjalankan fungsi pengorganisasian dan pengarahan, pimpinan dan karyawan sudah membuat langkah strategis sesuai yang dirumuskan dalam perencanaan dan sudah memastikan bahwa semua pihak bekerja secara efektif dan efisien untuk menjalankan tujuan program yang ada. Dan pengarahan juga sudah diberikan oleh pimpinan kepada seluruh amil atau karyawan dengan memberikan motivasi yang mendukung agar setiap karyawan menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran.¹⁴

Kemudian hal lain yang disampaikan oleh petugas pemberdayaan program mustahik, bahwa fungsi pengawasan sudah mereka lakukan pendampingan terhadap para mustahik yang diberikan program dalam bentuk usaha, dan pendampingan usaha ini dilakukan selama tiga kali. Akan tetapi sebagian dari usaha mustahik berjalan dengan stagnan dan bahkan ada yang sudah tidak berjalan lagi. Hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan mereka dalam menjalankan usaha yang mereka lakukan. Dan kurangnya keseriusan dalam menjalankan usaha yang sudah diberikan.¹⁵

¹⁴ *Op.Cit*

¹⁵ Wawancara dengan kepala koordinator Program Abdul Ghofur pada 31 Agustus 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penyusunan strategi dan tujuan bisnis, *Knowlegde management* itu merupakan hal yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam perusahaan. Karena manajemen pengetahuan berfokus pada penentuan, penataan, pengarahan, fasilitasi, dan pemantauan pengetahuan yang dibutuhkan oleh praktik dan aktivitas dalam rangka penyusunan strategi dan pencapaian tujuan bisnis.

Tabel.1.4
Pendayagunaan/penyaluran IZI
Tahun 2017-2019

Tahun	Jumlah dana pendayagunaan
2017	898.932.650
2018	1.742.804.800
2019	2.084.486.689

Sumber: Data IZI Kantor Perwakilan Pekanbaru

Dari data di atas dapat diketahui bahwa penyaluran dana zakat produktif untuk mustahik yang memiliki usaha dalam memenuhi kebutuhan hidup mereka mengalami kenaikan. Tetapi dari hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan program pemberdayaan program Inisiatif Zakat Indonesia kantor perwakilan Pekanbaru belum ada *follow up* yang dilakukan oleh mereka untuk meningkatkan dan mengembangkan usaha mustahik. Tidak hanya itu, dari hasil observasi dan wawancara dengan petugas pemberdayaan mustahik produktif, banyak usaha mustahik yang masih stagnan dan ada usaha mustahik yang tidak lagi berjalan.

Adapun program usaha dalam bentuk pemberian modal usaha yang diberikan lembaga Inisiatif Zakat Indonesia cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1.5
Pendistribusian Zakat Produktif Tahun 2019

No	Jenis Usaha	Jumah Penerima
1	Program lapak berkah	55
2	Program pelatihan cukur	31
3	Program pelatihan menjahit	50
4	Program YBM PLN P385	20

Sumber: Data Olahan IZI Cabang Pekanbaru

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, disampaikan bahwa program ekonomi menjadi perhatian utama dalam bentuk program lapak berkah. Program ekonomi ini dalam bentuk penyaluran dana kepada mustahik yang produktif yang memiliki mempunyai kemauan dalam berwirausaha. Pemberian modal kerja kepada calon penerima (mustahik) terlebih dahulu dilakukan survey awal, untuk melihat bagaimana kondisi dan kelayakan usaha yang akan dibantu serta kondisi keluarga. Sehingga penyaluran program lapak berkah yang dijadikan sebagai modal kerja tersalurkan kepada yang wajib menerimanya. Harus mengikuti syarat-syarat yang ditentukan oleh IZI. Setelah melalui proses yang ada mustahik baru bisa mendapatkan bantuan modal usaha dari IZI.¹⁶

Selain itu, program yang dilakukan IZI di tahun 2020 ini yaitu memberikan bantuan langsung ke beberapa keluarga yang kurang mampu dalam membiayai pengobatan. Salah satunya yaitu keluarga Novi yang menderita sakit Hidrosefalus. Adapun bantuan yang diberikan IZI Cabang Pekanbaru berupa bantuan biaya pengobatan dan juga sembako. Dengan

¹⁶ *Ibid*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bantuan ini IZI berharap dapat meringankan beban yang di alami keluarga Novi.¹⁷

Selain itu di tahun ini IZI juga melakukan program pelatihan dan pembinaan kepada para pemuda yang masuk kategori kaum dhuafa dan tidak memiliki pekerjaan berupa program pelatihan teknisi AC.¹⁸ Tidak hanya itu saja, program lain yang dilakukan IZI di tahun 2019 yakni program Da'i penjuru Negeri di Riau. Adapun program ini menghadirkan ustadz yang ditugaskan khusus untuk berdakwah di Kota Pekanbaru. Ustadz yang ditugaskan tersebut berdakwah dari masjid ke masjid selama 6 hari di bulan Ramadhan.¹⁹

Selain itu di tahun 2018 IZI juga melakukan program yang berbeda yakni melakukan training manajemen bisnis untuk peserta KUMM (Kelompok Usaha Mandiri Masyarakat). Adapun tujuan dari program ini yaitu untuk menambah pengetahuan tentang bagaimana pengelolaan uang dalam suatu usaha.²⁰

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Saharuddin, I Ketut Praja, Sanaria²¹. Meneliti variabel fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan di

¹⁷ Ratna, *Inisiatif Zakat Indonesia Riau Bantuan Alvian Penderita Hidrosefalus*, <https://www.goriau.com/berita/baca/inisiatif-zakat-indonesia-riau-bantu-alvian-penderita-hidrosefalus.html> di akses pada 25 November 2020

¹⁸ Kominfo, *WAWAKO Apresiasi Pelatihan Teknisi AC oleh IZI Riau*, <https://pekanbaru.go.id/p/news/wawako-apresiasi-pelatihan-teknisi-ac-oleh-izi-riau> di akses pada 25 November 2020

¹⁹ Tribunpekanbaru, *Berdakwah dari Masjid ke Masjid di Pekanbaru, IZI hadirkan program Da'i Penjuru Negeri di Riau* di akses pada 25 November 2020

²⁰ Tribunpekanbaru, *IZI Riau latih ibu-ibu kelompok usaha masyarakat mandiri manajemen bisnis*, <https://pekanbaru.tribunnews.com/2018/07/10/izi-riau-latih-ibu-ibukelompok-usaha-masyarakat-mandiri-manajemen-bisnis> di akses pada 25 November 2020

²¹ Saharuddin, I ketut Patra, Sanaria, *Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Kabupaten Luwu Utara*, *Equilibrium* Vol. 7 (2018), No. 1 h.6-12

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam penelitian ia berpendapat bahwa fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Rismayanti²² di dalam penelitiannya menggunakan variabel fungsi manajemen. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun beberapa penelitian yang menggunakan variabel *Knowledge Management* adalah sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan oleh Bader Alyoubi²³ beliau meneliti tentang pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Di dalam penelitian yang dilakukan dikatakan bahwasannya kebanyakan literatur jarang membahas mengenai pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lainnya dilakukan Abdul Latief²⁴ di dalam penelitiannya beliau menggunakan variabel Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*), Keterampilan dan Sikap. Hasil penelitian bahwa variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

²² Rismayanti, *Penerapan Fungsi Manajemen Sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Pangan Sejahtera Wilayah Jakarta Utara*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 (2019) No. 2 h.6

²³ Dr Bader Alyoubi, *Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Arab Saudi)*, Jurnal Internasional Vol. 7 (2018), No.1, 13-24, h.13

²⁴ Abdul Latief,dkk. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial (Aceh:Universitas Samudra, 2019) h.173

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Chres F. P Laoh melakukan penelitian tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan²⁵.

Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman, melakukan penelitian tentang Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). Penelitian ini menghasilkan bahwa *Personal Knowledge* dan *Job Procedure* memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT. SMS. Pemanfaatan teknologi memiliki pengaruh positif akan tetapi tidak signifikan pada kinerja karyawan PT. SMS.²⁶

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mengembangkan penelitian Bader Alyoubi dengan menambahkan variabel Fungsi-Fungsi Manajemen. Adapun lokasi penelitian Bader Alyoubi dilakukan di Arab Saudi, sedangkan lokasi penelitian penulis di Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru. Penulis tertarik untuk meneliti dalam bentuk tesis dengan judul: **PENGARUH FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN INISIATIF ZAKAT INDONESIA CABANG PEKANBARU.**

²⁵ Chres F. P Laoh, dkk *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*, Volume 16 No. 04, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (Manado:Universitas Sam Ratulangi, 2016) h.786

²⁶ Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman (2017), *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur)*, *DeReMa Jurnal Manajemen*, (Kalimantan Tengah: Universitas Darwan Ali, 2017) h.69

Defenisi Istilah

1. Pengaruh

Pengaruh adalah daya yang ada dan timbul dari sesuatu (orang/benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.²⁷

2. Fungsi-Fungsi Manajemen

Fungsi-fungsi manajemen mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi sebuah patokan bagi manajer melaksanakan tugasnya yang terdiri dari *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*.²⁸

3. Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan)

Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan) adalah suatu rangkaian kegiatan yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, menciptakan, menjelaskan, dan mendistribusikan pengetahuan untuk digunakan kembali, diketahui dan dipelajari di dalam organisasi.

Kegiatan ini biasanya terkait dengan sasaran organisasi dan ditujukan untuk mencapai suatu hasil tertentu, seperti pengetahuan bersama, peningkatan kinerja, keunggulan kompetitif, atau menciptakan inovasi yang berkelanjutan.²⁹

²⁷ DEPDKNAS, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011), h. 849.

²⁸ M.Anang Firmansyah, Budi W. Mahardhika, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018) h..8

²⁹ Muhammad Rosyihan Hendrawan, *Manajemen Pengetahuan (Konsep dan Praktek Berpengetahuan Pada Organisasi Pembelajaran)*, Malang:UB Press, 2019. Hlm.4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syaif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.³⁰

5. Inisiatif

Adalah kemampuan individu dalam menghasilkan sesuatu yang baru atau asli atau suatu pemecahan masalah.³¹

6. Zakat

Zakat menurut istilah fiqih berarti sejumlah harta tertentu yang diwajibkan Allah diserahkan kepada orang-orang yang berhak menerima. Nawawi mengutip pendapat Wahidi bahwa jumlah yang dikeluarkan dari kekayaan itu disebut zakat karena yang dikeluarkan itu menambah banyak, membuat lebih berarti, dan melindungi kekayaan itu dari kebinasaan.³²

7. Indonesia

Indonesia menurut KBBI adalah nama negara kepulauan di Asia Tenggara yang terletak di antara benua Asia dan benua Australia; dua bangsa, budaya, bahasa yang ada di negara Indonesia.³³

C. Permasalahan

1. Identifikasi Masalah

- a. Adanya permasalahan dalam menyusun strategi dalam pencapaian target Yayasan Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru.

³⁰ Titin Heryani, Zunaidah, "Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Raja Adimulya)". Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.11 No.2 Juni 2013, hlm.157

³¹ SC Utami Munandar, *Mengembangkan Inisiatif dan Kreatifitas Anak*, Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta, Vol. 2 No II, 1997, hlm.17

³² *Op. Cit*, h. 3

³³ <https://kbbi.web.id/Indonesia> di akses pada 08 Februari 2021

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Banyaknya permasalahan dan kendala yang di hadapi Yayasan Inisiatif Zakat Indonesia dalam mengevaluasi keberhasilan prosedur yang ditetapkan.
- c. Kurangnya manajemen yang bagus dalam menjalankan program yang ada
- d. Adanya karyawan yang kurang *performance* dan kurangnya sumber daya manusia yang memadai dalam melaksanakan program.

2. Batasan Masalah

Mengingat luasnya permasalahan pengembangan sumber daya manusia berbasis syariah dan terbatasnya tenaga, dana dan waktu. Penulis perlu menetapkan batasan supaya hasil penelitian ini lebih focus dan terarah, maka pada penelitian ini hanya memfokuskan pada **PENGARUH FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DAN KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN INISIATIF ZAKAT INDONESIA CABANG PEKANBARU.**

3. Rumusan Masalah

- a. Seberapa besar pengaruh fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan?
- b. Seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan?
- c. Bagaimana merumuskan kebijakan terkait upaya IZI meningkatkan kinerja?

© Hak cipta milik UIN Suska Riau D Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan menganalisis:

- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan
- Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan
- Untuk merumuskan kebijakan terkait upaya IZI meningkatkan kinerja

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna bagi:

- Penulis, penelitian ini berguna sebagai wadah untuk mengaktualisasikan kemampuan dan pengetahuan yang didapat selama mengikuti perkuliahan dan sebagai salah satu persyaratan penyelesaian tugas akhir serta memperoleh gelar Megister Ekonomi (M.E) pada Pasca Sarjana Universitas Sultan Syarif Kasim Riau Program Studi Ekonomi Syariah Konsentrasi Ekonomi Syariah.
- Praktisi Zakat pada Inisiatif Zakat Indonesia cabang Pekanbaru khususnya. Hasil penelitian ini bisa menjadi salah satu rujukan untuk menelaah kembali kelemahan dan kekuatan yang dimiliki karyawan dalam memaksimalkan fungsi-fungsi manajemen dan *knowledge Management* dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- Penelitian lainnya, penelitian ini kiranya dapat memberikan sumbangan bagi dunia praktisi zakat yang ada di Indonesia khususnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

atau penelitian dalam melakukan kajian-kajian yang berkaitan dengan peningkatan kinerja amil pada lembaga zakat yang dipengaruhi oleh pengembang sumber daya manusia berbasis syariah.

- d. Pemerintah, penelitian ini kiranya dapat memberikan gambaran bagi pemerintah bahwa zakat yang merupakan salah satu pilar ekonomi islam harus dikelola dengan maksimal.
- e. Bagi Program Pasca Sarjana Ekonomi Syariah penelitian ini dapat dijadikan sebagai pengembangan untuk mendukung materi yang sudah ada sehingga dapat memperkaya hasil penelitian pada bidang Ekonomi Syariah di UIN SUSKA RIAU.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II LANDASAN TEORETIS

A Kerangka Teori

Manajemen dibutuhkan oleh individu atau kelompok individu, organisasi bisnis, organisasi sosial atau organisasi pemerintah untuk mengatur, merencanakan segala hal, untuk memperoleh hasil yang akan datang. Manajemen dibutuhkan oleh semua orang, karena tanpa manajemen yang baik segala usaha yang dilakukan kurang berhasil. Dalam perkembangannya proses manajemen adalah langkah-langkah strategis yang juga adalah manfaat dari manajemen tersebut. Untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu manajer perlu menjaga keseimbangan yang berbeda yaitu tuntutan *Stakeholders* dan tuntutan pekerja.³⁴

1. Fungsi-Fungsi Manajemen

a. Pengertian

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.³⁵

Haiman mengatakan bahwa sesuatu melalui kegiatan orang lain dan mengawasi usaha-usaha untuk mencapai tujuan bersama.

³⁴ Usman Efendi, *Asas Manajemen*, Rajawali pers Jakarta, 2014 hlm. 5-6

³⁵ Salahuddin Khan, dkk *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 4, No. 1 (Palembang: Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, 2019) h.44

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

George R.Terry mengatakan bahwa manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.³⁶ Beliau memberikan gambaran yang lebih jelas tentang fungsi manajemen yang dikenal dengan “POAC” yaitu: manajemen adalah fungsi untuk mencapai.

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi yang sangat vital yang bukan hanya tugas seorang pemimpin tetapi juga harus melibatkan setiap orang dalam sebuah organisasi guna menentukan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mencapainya. Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa: “Perencanaan (*planning*) adalah keseluruhan proses perkiraan dan penentuan secara matang hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan”. Secara sederhana dapat disimpulkan bahwa perencanaan merupakan suatu proses perumusan tentang apa yang akan dilakukan dan dan bagaimana pelaksanaannya.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

S.P.Siagian mengemukakan bahwa, pengorganisasian adalah keseluruhan proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang yang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian yang telah ditentukan. Setelah perencanaan dilakukan, maka fungsi selanjutnya adalah pengorganisasian.

³⁶ M.Anang Firmansyah, *Manajemen*, Jawa Timur:Qiara Media, 2011 h.1

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Definisi di atas menjelaskan bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses pengaturan keseluruhan sumber daya dalam sebuah organisasi. Pengaturan itu mencakup pembagian tugas, alat-alat, sumber daya manusia, wewenang dan sebagainya untuk menghindari kesimpangsiuran dalam pelaksanaan kegiatan. Fungsi ini lebih cenderung pada pengaturan kegiatan administratif. Tujuannya agar tercapai efesiensi dan efektivitas dalam tahap dan fungsi berikutnya.

3) Pelaksanaan (*Actuating*)

Menurut George R. Terry yang dimaksud dengan pelaksanaan adalah : “Tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota suka berusaha untuk mencapai sasaran-sasaran agar sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha organisasi.” Pelaksanaan dilakukan setelah fungsi perencanaan.

Agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan perencanaan maka sangat ditekankan pada bagaimana cara/strategi seorang pemimpin dalam menggerakkan pegawainya. Hal ini sangat penting untuk menghindari agar bawahan tidak melaksanakan tugasnya di bawah tekanan atau paksaan tetapi atas dasar pilihan sadar dengan penuh tanggung jawab.

4) Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi pengawasan sangat penting tanpa adanya pengawasan maka fungsi-fungsi yang lainnya tidak akan berjalan efektif dan efisien. Pengawasan tidak hanya berlangsung pada saat pelaksanaan,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tetapi juga pada saat perencanaan dan pengorganisasian. Pada dasarnya dalam fungsi pengawasan juga terdapat proses pengevaluasian untuk menjaga agar seluruh kegiatan tidak melenceng dari tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Stephen Robin pengawasan dapat didefinisikan sebagai: “Proses mengikuti perkembangan kegiatan untuk menjamin jalannya pekerjaan, dengan demikian dapat selesai secara sempurna sebagaimana yang direncanakan sebelumnya, dengan pengoreksian beberapa pemikiran yang saling berhubungan.

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi untuk menghindari kesalahan dalam tugas manajemen antara lain mempekerjakan karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaan, perputaran karyawan yang tinggi dan kesalahan-kesalahan lain dalam masalah tenaga kerja yang dapat merugikan organisasi. Sumber daya manusia di definisikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki individu, dimana perilaku dan sifatnya di tentukan oleh keturunan dan lingkungannya.³⁷

b. Pentingnya Manajemen

Manajemen dibutuhkan oleh semua organisasi, karena tanpa manajemen semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan lebih sulit. Ada tiga alasan utama diperlukan manajemen :

³⁷Rifki Faisal, Miftahul Zanah dan Jaka Sulaksana, Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan, Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan Volume 4 Nomor 2, (2016) h. 59

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
- 2) Untuk menjaga keseimbangan diantara tujuan-tujuan yang sangat bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintahan.
- 3) Untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektifitas.³⁸

c. Dasar-dasar manajemen

Dasar-dasar manajemen adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya kerjasama diantara sekelompok orang dalam ikatan formal
- 2) Adanya tujuan bersama serta kepentingan yang sama yang akan dicapai
- 3) Adanya pembagian kerja, tugas dan tanggung jawab yang teratur
- 4) Adanya hubungan formal dan ikatan tata tertib yang baik
- 5) Adanya sekelompok orang dan pekerjaan yang akan dikerjakan
- 6) Adanya *human organization*³⁹

³⁸ Manullang, *Manajemen*, Bandung: Citapustaka media, 2016, h.11

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Indikator Fungsi-fungsi manajemen

Menurut George R. Terry indikator fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

- a. Menetapkan, mendeskripsikan, menjelaskan tujuan;
- b. Memprakirakan
- c. Menetapkan syarat dan dugaan tentang kinerja
- d. Menetapkan dan menjelaskan tugas untuk mencapai tujuan;
- e. Menetapkan rencana penyelesaian;
- f. Menetapkan kebijakan;
- g. Merencanakan standar-standar dan metode penyelesaian
- h. Mengetahui lebih dahulu permasalahan yang akan datang dan mungkin terjadi

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

- a. Mendeskripsikan pekerjaan dalam tugas pelaksanaan
- b. Mengklarifikasikan tugas pelaksanaan dalam pekerjaan operasional
- c. Mengumpulkan pekerjaan operasional dalam kesatuan yang berhubungan dan dapat dikelola
- d. Menetapkan syarat pekerjaan
- e. Mengkaji dan menempatkan individu pada pekerjaan yang tepat
- f. Mendelegasikan otoritas yang tepat kepada masing-masing manajemen

³⁹ Melayu S.P hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2003, h.2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Memberikan fasilitas ketenagakerjaan dan sumber daya lainnya
- h. Menyesuaikan organisasi ditinjau dari sudut hasil pengendalian
3. Pelaksanaan (*Actuating*)
 - a. Memberitahu dan menjelaskan tujuan kepada para bawahan
 - b. Mengelola dan mengajak para bawahan untuk bekerja semaksimal mungkin
 - c. Membimbing bawahan untuk mencapai standar operasional (pelaksanaan)
 - d. Mengembangkan bawahan guna merealisasikan kemungkinan sepenuhnya
 - e. Memberikan orang hak untuk mendengarkan
 - f. Memuji dan memberikan sanksi secara adil
 - g. Memberi hadiah melalui penghargaan dan pembayaran untuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik.
 - h. Memperbaiki usaha pelaksanaan dipandang dari sudut hasil pengendalian
4. Pengendalian (*Controlling*)
 - a. Membandingkan hasil dengan rencana pada umumnya
 - b. Menilai hasil dengan standar hasil pelaksanaan
 - c. Menciptakan alat yang efektif untuk mengukur pelaksanaan
 - d. Memberitahukan alat pengukur
 - e. Memudahkan data yang detail dalam bentuk yang menunjukkan perbandingan dan pertentangan
 - f. Mengajukan tindakan perbaikan apabila diperlukan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- g. Memberitahukan anggota tentang interpretasi yang bertanggung jawab
- h. Menyesuaikan pengendalian dengan hasil.⁴⁰

e. Fungsi-fungsi manajemen dalam Islam

Menurut Ahmad Ibrahim Abu Sinn dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Syariah* menjelaskan bahwa fungsi manajemen khususnya dalam Islam, terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan.

1) Perencanaan

“Sesungguhnya Tuhan Kamu ialah Allah yang menciptakan langit dan bumi dalam enam masa, kemudian Dia bersemayam di atas ‘Arsy untuk mengatur segala urusan. Tiada seorangpun yang akan memberi syafaat kecuali sesudah ada izin-Nya. (Dzat) yang demikian itulah Allah, Tuhan kamu, Maka sembahlah Dia. Maka apakah kamu tidak mengambil pelajaran? (Qs.Yunus:3).

Dari ayat tersebut bisa dipahami bahwa Allah telah mengatur dan merencanakan kehidupan ini dengan konsep yang tidak bisa diubah dengan semena-mena. Sesuatu yang telah terkonsep tersebut sudah menjadi ketentuan Allah SWT, tinggal bagaimana manusia menjalankan dan mematuhi apa yang telah Allah perintahkan bagi umat manusia. Apapun yang terjadi di dunia ini jauh hari telah Allah rencanakan.

Allah adalah maha pengatur atau manajer yang Maha Sempurna dalam mengelola alam dan kehidupan ini. Karena Allah adalah maha pengelola maka kehidupan ini sebagai fungsi dari wakil

⁴⁰ B.Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2005), h.18-19

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Allah di bumi, tapi tentu semua itu dilaksanakan dengan minta pertolongan-Nya.



“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.” (Qs.Al-Hasyar:18).

Pada ayat diatas Allah memanggil semua orang yang beriman supaya benar-benar melaksanakan takwa kepada Allah dengan menjalankan semua perintah-Nya, kemudian bersiap-siap membenahi, membekali hari esok maupun maut dan persiapan di alam kubur hingga di akhirat kelak, supaya memperbanyak bekal yang berarti lebih beruntung dan terjamin kebahagiaannya. Manusia yang hidup di muka bumi ini pasti memiliki masalah yang berbeda-beda dan cara menyelesaikan masalah yang berbeda-beda dan cara menyelesaikan masalah yang berbeda-beda pula namun setiap setelah kesulitan itu pasti ada kemudahan.

“Karena Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan”.

Perencanaan adalah fungsi dasar (*fundamental*) manajemen, karena organisasi, kepegawaian, kepemimpinan, dan pengawasan pun harus terlebih dahulu direncanakan. Hasil perencanaan baru akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diketahui pada masa depan. Agar resiko yang ditanggung itu relatif kecil, hendaknya semua kegiatan, tindakan, dan kebijakan direncanakan terlebih dahulu. Perencanaan ini adalah masalah memilih, artinya memilih tujuan, dan cara terbaik untuk mencapai⁴¹ tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada. Tanpa alternatif, perencanaanpun tidak ada. Perencanaan merupakan kumpulan dari beberapa keputusannya.

Setiap organisasi memiliki sasaran yang akan dicapai, baik yang bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Oleh karena itu, fungsi perencanaan dilakukan pada awal kegiatan yang akan dilakukan organisasi. Fungsi perencanaan berkaitan dengan permasalahan sejauh mana tujuan dapat dicapai, baik dilihat dari aspek ekonomi, sosial, maupun lingkungan politik. Dengan demikian, fungsi perencanaan memberikan arah yang jelas dalam upaya mencapai sasaran yang ditetapkan.

Dalam pandangan Islam, perencanaan ini merupakan aktifitas manajemen yang paling krusial, bahkan ia adalah langkah awal untuk menjalankan manajemen sebuah pekerjaan. Ia sangat berpengaruh terhadap unsur-unsur manajemen lainnya, seperti merealisasikan perencanaan dan pengawasan agar bisa diwujudkan tujuan yang direncanakan.

⁴¹ Ernie Tisnawati Sule.DKK, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung:PT.Refika Aditama, 2016), h.84

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun mengenai perencanaan yang baik, maka hendaknya perencanaan tersebut memenuhi syarat-syarat sebagai berikut.

- a) Mencari ridho Allah SWT dan selalu berbuat kebaikan

“Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik.” (Qs. Al-Baqarah:195).

- b) Merumuskan dahulu masalah yang akan direncanakan se jelas mungkin
- c) Perencanaan harus didasarkan pada informasi, data, dan fakta
- d) Menetapkan beberapa alternatif dan *premises*-nya
- e) Putuskanlah suatu keputusan yang menjadi rencana

2) Pengorganisasian

Islam pada dasarnya mengakui adanya keniscayaan sebuah pengorganisasian dalam kehidupan masyarakat, memungkinkan adanya strata kepemimpinan atas kekuasaan, sebelum didelegasikan kepada seseorang. Rasulullah bersabda, *“Ketika tiga orang keluar melakukan perjalanan, maka salah satu di antara mereka harus dijadikan pemimpin.”*

Perlu diperhatikan bahwa dalam Islam tidak pernah menggunakan istilah *‘al-sultah’* (wewenang, kekuasaan), sehingga maknanya bias dibelokkan menguasai atau menghukum. Akan tetapi Islam lebih memilih menggunakan istilah *ulil amri* dalam firman Allah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”(QS. An-Nisa : 59).

Dengan adanya wewenang dan tanggung jawab ini memungkinkan untuk menentukan aktivitas manajemen yang dijalankan masing-masing individu. Aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perlu dibagi dalam beberapa kelompok aktivitas. Melalui penetapan kerja yang sesuai dengan bidang dan keahlian masing-masing, syarat ini akan dapat mengupayakan efesiensi kerja yang baik.

Definisi sederhana pengorganisasian ialah keseluruhan pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, serta wewenang dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai kesatuan yang utuh dan bulat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu pengorganisasian dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi.

Pengorganisasian lebih menekankan pengaturan mekanisme kerja. Dalam sebuah organisasi, tentu ada pemimpin dan bawahan. Dengan adanya pengorganisasian, memungkinkan untuk mengatur kemampuan sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan segala potensi secara efektif dan efisien.

3) Kepemimpinan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pemimpin yang sejati adalah orang yang dipilih masyarakat, karena memiliki beberapa karakteristik tertentu yang berbeda dari yang lainnya, dan ia mendapat ridha dari masyarakat, walaupun tidak seutuhnya. Tugas utama yang harus dijalankan seorang pemimpin adalah memberikan contoh suri teladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan. Ia mewajibkan dirinya berperilaku lurus dan sesuai prosedur yang ada, serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah dan pengorbanan. Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai dengan ketentuan yang telah dilakukan Allah, dengan berpegang teguh terhadap firman Allah.

Dalam Islam, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengatur, mempengaruhi atau mengarahkan orang lain (dua orang atau lebih) untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan dengan upaya yang maksimal dan kontribusi dari masing-masing individu.

Pada esensinya, kualifikasi kepemimpinan memungkinkan seorang manajer memainkan perannya dalam menopang kondisi yang ada meliputi hal-hal yaitu: watak dan kepribadian yang terpuji, prakarsa yang tinggi, hasrat melayani bawahan, sadar dan paham kondisi lingkungan, intelegensi yang tinggi, berorientasi ke masa depan, sikap terbuka dan lugas, serta widia suara yang efektif.

Pada dasarnya pemimpin tersebut memberi motivasi dan membimbing perilaku bawahannya untuk dapat melaksanakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rencananya dan mencapai tujuan kerjanya. Pemimpin juga melaksanakan fungsi lain yang sangat penting. Mereka berusaha untuk memahami problema-problema yang dihadapi bawahannya dan perasaan mereka terhadap problema tersebut, pekerjaan mereka, rekan-rekan mereka dan lingkungan kerjanya. Kegiatan ini sering terlewati di dalam diskusi tentang kepemimpinan. Mengenal problema dan perasaan bawahannya, memungkinkan para pemimpin mendapatkan informasi dan responsi yang dapat digunakan untuk merubah perilaku mereka guna menyempurnakan mutu dari kepemimpinan mereka.

4) Pengendalian/ Pengawasan

Falsafat dasar fungsi pengawasan dalam Islam muncul dari pemahaman tanggung jawab individu, amanah, dan keadilan. Islam memerintahkan setiap individu untuk menyampaikan amanah yang diembannya. Jabatan (pekerjaan) merupakan bentuk amanah yang harus dijalankan.



“Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.” (Q.S An-Nisaa’:58).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

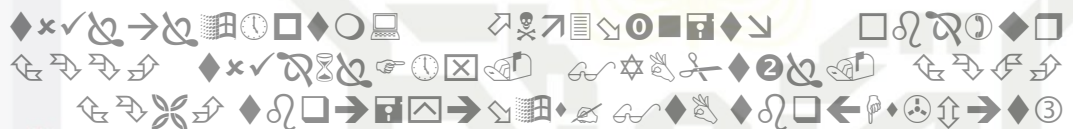
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengawasan merupakan tanggung jawab sosial dan politik yang harus dijalankan masyarakat, baik dalam bentuk lembaga formal maupun nonformal.



“Dan hendaklah ada diantara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah dari yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung.” (Q.S. Ali-Imran:104).

Allah memberikan peringatan keras kepada kaum muslimin yang tidak melakukan aksi atau perubahan ketika melihat tindak kemungkaran.



“Padahal sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu), yang mulia (di sisi Allah) dan mencatat (pekerjaan-pekerjaanmu itu). Mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan”. (Q.S Al-Infithaar: 10-12)

Ayat diatas menjelaskan bahwa semua amal perbuatan manusia tetap tercatat oleh para malaikat yang sangat teliti mengawasi dan mencatatnya. Dalam Islam pengawasan lebih ditujukan kepada kesadaran dalam diri sendiri tentang keyakinan bahwa Allah SWT selalu mengawasi kita, sehingga takut untuk melakukan kecurangan, juga kesadaran dari luar diri kita, dimana ada orang lain yang juga mengawasi kinerja kita. Seorang pemimpin harus mampu mengawasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

semua kinerja dari karyawan agar tujuan dari sebuah perusahaan dapat tercapai sebagaimana yang telah di rencanakan.

Fungsi pengawasan dalam Islam merupakan salah satu aktivitas atau fungsi manajemen yang terkait dengan fungsi lainnya, seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, penetapan dan pelaksanaan keputusan. Pengawasan merupakan fungsi derivasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa aktivitas manajemen berjalan sesuai dengan tujuan yang direncanakan dengan performa sebaik mungkin. Begitu juga untuk menyingkap kesalahan dan penyelewengan, kemudian memberikan tindakan korektif.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Oleh karena itu, agar sistem pengawasan itu benar-benar efektif artinya dapat merealisasikan tujuannya, maka suatu sistem pengawasan setidak-tidaknya harus dapat dengan segera melaporkan penyimpangan-penyimpangan dari rencana.⁴²

2. Knowledge Management (Manajemen Pengetahuan)

a. Pengertian

Pengertian *knowledge management* atau Manajemen Pengetahuan.

“Secara terminologis berasal dari dua kata yaitu “*Management*” berarti mengelola, atau mengatur dan “*Knowledge*” berarti pengetahuan. Bagi sebagian kalangan kata “*Knowledge*” ini tidak diterjemahkan, sebab pengertian *Knowledge* bukan hanya pengetahuan akan tetapi lebih dari itu

⁴²*Ibid.*, hlm.88-92

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu gabungan dari ilmu, pengalaman, nilai (*Value*) informasi, data, tafsiran yang membentuk suatu pandangan tertentu.

Jadi, secara sederhana KM berarti proses pengelolaan pengetahuan. Istilah *Knowledge Management* (KM)- menurut para ahli-sesungguhnya kurang tepat. Alasannya adalah, dalam manajemen sesungguhnya kita tidak dapat mengelola pengetahuan. Akan tetapi, kita hanya mampu mengelola sumber daya seperti; keuangan dan barang. Adapun orang yang memiliki pengetahuan sebaiknya disimpan, bukan dikelola. Karenanya istilah yang tepat adalah “Pengelolaan berbasis pengetahuan” (*Knowledge-Based Management*). Oleh karena penggunaan istilah *Knowledge Management* sudah demikian populer maka tetap digunakan. Sebelum kita mengkaji lebih dalam tentang manajemen pengetahuan, hal yang juga sangat penting untuk dipahami adalah konsep dasar tentang pengetahuan, yaitu; data, informasi, pengetahuan (*Knowledge*), kebijaksanaan (*Wisdom*).

- 1) Data merupakan kumpulan data-data mentah, yang berupa gambar, simbol-simbol angka yang disajikan tanpa suatu konteks. Yang berasal dari hasil observasi, eksperimen, atau kalkulasi;
- 2) Informasi adalah data di dalam satu kontekstual tertentu merupakan kumpulan data dan terkait dengan penjelasan, interpretasi dan berhubungan dengan materi lainnya mengenai objek, peristiwa-peristiwa atau proses tertentu data yang diproses agar dapat dimanfaatkan, karena informasi menjawab tentang *who, what, when, dan where*. Data yang telah tersusun dan disertai dengan referensi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap suatu hubungan konteks yang mempunyai arti, untuk membantu pengambilan keputusan;

- 3) *Knowledge* adalah informasi yang telah diorganisasi, disintesis, diringkaskan untuk meningkatkan pengertian, kesadaran atau pemahaman aplikasi, data dan informasi untuk menjawab pertanyaan *how* yang dilengkapi dengan pemahaman pola hubungan dari informasi disertai pengalaman, baik individu maupun kelompok dalam organisasi;
- 4) *Wisdom* (kebijaksanaan), adalah mengetahui secara tersirat bagaimana menciptakan, mengakses, dan mengintegrasikan pengetahuan.⁴³

Manajemen pengetahuan adalah manajemen yang berfokus pada penentuan, penataan, pengarahan, fasilitasi, dan pemantauan pengetahuan yang dibutuhkan oleh praktik dan aktivitas dalam rangka penyusunan strategi dan pencapaian tujuan bisnis.

Manajemen pengetahuan adalah proses menerjemahkan informasi (berupa data) dan pengalaman masa lalu dalam hubungan yang bermakna, yang dapat dipahami, dan yang dapat diaplikasikan oleh individu.⁴⁴

Pengetahuan merupakan sifat individual sekaligus sifat kolektif dari suatu perusahaan. Pengetahuan adalah kejadian kognitif, bahkan fisiologis, yang terjadi dalam pikiran manusia. Pengetahuan juga tersimpan dalam perpustakaan dan catatan, diterangkan dalam kuliah, dan disimpan perusahaan dalam bentuk proses bisnis dan pengetahuan

⁴³ Imam Machhali, Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management Teori dan Praktek Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia Edisi Kedua*, (Jakarta:Kencana,2018)h.441-

⁴⁴ Khoe Yao Tung, *Memahami Knowledge Management*, (Jakarta Barat: PT.Indeks, 2008)h..6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawannya. Pengetahuan yang terekam dalam pikiran karyawan dan belum terdokumentasikan disebut pengetahuan tersirat (*tacit knowledge*) dan pengetahuan yang sudah didokumentasikan disebut pengetahuan eksplisit (*exsplisit knowledge*).⁴⁵

Menurut Davenport dan Prusak, *knowledge* atau pengetahuan adalah pengalaman terstruktur, nilai, informasi kontekstual dan wawasan pakar yang menyediakan kerangka kerja untuk mengevaluasi dan menggabungkan pengalaman dan pengetahuan baru yang menghasilkan tindakan serta menghasilkan keputusan yang lebih baik dan menghasilkan input yang efektif pada dialog dan kreativitas organisasi. Pengetahuan, yang dijelaskan oleh Keng-Boon Ooi dan Lim *et al*,⁴⁶ adalah aset tidak berwujud yang hampir tidak mungkin untuk ditiru dan dipandang sebagai instrumen kompetitif yang harus dikelola secara efektif oleh setiap organisasi.

Meskipun banyak yang telah membahas pentingnya pengetahuan dalam sebuah manajemen, tetapi relatif sedikit yang memperhatikan bagaimana proses pembuatan dan pengelolaan pengetahuan. Dalam proses pembuatan pengetahuan ini, kemudian dapat ditarik perbedaan pengetahuan menjadi dua kategori yaitu, pengetahuan *tacit* dan pengetahuan eksplisit.

1) *Tacit Knowledge*

⁴⁵ Kenneth C Laudon, Jane P.Laudon, *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta:Salemba Empat, 2007. h. 97

⁴⁶ Desi Putri Wijayanti , Didi Sundiman, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Empiris PT. SMS Kota waringin Timur), *DeReMa Jurnal Manajemen* Vol. 12 No. 1, (2017), h. 71-72

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Nonaka, pengetahuan tacit adalah berakar dalam tindakan, komitmen, dan keterlibatan dalam konteks tertentu. yang “berdiam” dalam kesadaran yang komprehensif dan pikiran manusia dan tubuh. Pengetahuan tacit merupakan pengetahuan yang ada di dalam pikiran setiap individu sesuai dengan pemahaman, keahlian, dan pengalaman seseorang.

Seperti kata Polanyi, kita bisa tahu lebih dari yang kita bisa katakan. Pengetahuan tacit merupakan pengetahuan yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan, karena berada di dalam benak masing – masing orang. Pengetahuan yang ada dalam diri seseorang, tampak seperti sebuah gunung es. Berdasarkan pengertiannya, maka pengetahuan *tacit* dapat dikategorikan sebagai pengetahuan personal.

2) Pengetahuan Eksplisit

Nonaka mengatakan pengetahuan eksplisit diskrit atau digital. Hal ini ditangkap di catatan masa lalu seperti perpustakaan, arsip, dan database dan dinilai secara berurutan. Sedangkan Alavi mengungkapkan, eksplisit dimensi pengetahuan (selanjutnya disebut sebagai pengetahuan eksplisit) diartikulasikan, dikodifikasi, dan dikomunikasikan dalam bentuk simbolik dan/atau bahasa alami. Contohnya pembelian sebuah produk elektronik, pasti disertai petunjuk pemakaian. Petunjuk pemakaian itu merupakan pengetahuan seputar pengoperasian produk tersebut.

Penerapan pengetahuan eksplisit lebih mudah, karena pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk tulisan atau rekaman yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

telah didokumentasikan, sehingga karyawan dapat mempelajarinya secara mandiri.

Pengetahuan eksplisit dalam penelitian ini adalah prosedur kerja dan teknologi. Prosedur kerja adalah tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan yang bersifat formal. Menurut Beijerse, pengetahuan eksplisit ditandai, menurut berbagai penelitian, dengan kemampuannya untuk dinyatakan sebagai kata atau nomor, dalam bentuk data tercetak, formula ilmiah, manual, file komputer, dokumen, paten, dan prosedur standar atau titik awal universal yang dapat dengan mudah ditransfer dan disebar.

Alavi dan Leidner menyampaikan jika pengetahuan adalah proses, maka secara tersirat fokus manajemen adalah pada aliran pengetahuan dan proses penciptaan, berbagi, dan distribusi pengetahuan”. Disinilah peran penting dari teknologi informasi, mengingat canggihnya teknologi saat ini. Misalnya, internet, intranet, *browser*, *extranet*, data mining teknik, gudang data, dan agen *software*.

b. Pentingnya *knowledge management*

Manajemen pengetahuan menjadi aspek penting dibanyak perusahaan di mana para managernya menyadari bahwa keberhasilan perusahaan mereka bergantung pada kemampuan perusahaan untuk menciptakan dan mengelola pengetahuan.⁴⁷

c. Tujuan *Knowledge Management* (Manajemen Pengetahuan)

⁴⁷ OP.cit, h.96

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun tujuan manajemen pengetahuan adalah:

- 1) Menjaga agar pengetahuan tidak hilang bila terjadi transisi atau pengunduran diri anggota organisasi
- 2) Memperkecil adanya kemungkinan data hilang
- 3) Mengidentifikasi area kritis sumber pengetahuan sehingga perusahaan tahu apa yang mereka tahu, meskipun anggota tertentu telah pergi
- 4) Membangun alat dan metode agar dapat menangkap dan menyimpan pengetahuan.

d. Karakteristik pengetahuan

Pengetahuan dapat dipandang sebagai komoditas atau aset intelektual milik organisasi. Pandangan pengetahuan sebagai bagian dari komoditas dapat memberikan definisi akan sifat dan karakteristik pengetahuan yang digunakan. Adapun karakteristik pengetahuan yang digunakan sebagai komoditas adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan dapat digunakan tanpa pernah menghabiskan pengetahuan itu sendiri
- 2) Perpindahan pengetahuan tidak akan menghilangkan pengetahuan itu
- 3) Pengetahuan adalah berlimpah, tetapi kemampuan kita menggunakannya terbatas
- 4) Pengetahuan yang berharga akan hilang bila kita tidak menggunakannya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Pengetahuan harus terus dikembangkan bagi perkembangan organisasi.⁴⁸

e. Indikator *Knowledge Management*

Menurut Kimiz Dalkir indikator *Knowledge Management* sebagai berikut:

- 1) Mendapatkan pengetahuan.
- 2) Menganalisa pengetahuan
- 3) Membangun kembali/ mensintesis pengetahuan.
- 4) Mengkodifikasi dan membuat model pengetahuan, serta
- 5) Mengorganisasi pengetahuan⁴⁹

3. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Istilah kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seseorang kepadanya.⁵⁰

Kinerja, menurut Maier adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Gilbert

⁴⁸ Khoe Yao Tung, *Op.Cit*, hlm.6-7

⁴⁹ Kimiz Dalkir, *Knowledge Management in Theory and Practice*, (Elsevier inc, 2005),

⁵⁰ M.Yani, *Pelatihan dan Kepemimpinan (dilengkapi dengan hasil penelitian pada instansi pemerintah edisi revisi)*, (Jakarta:Mitra Kencana Media, 2013), h.49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mendefenisikan kinerja adalah apa yang dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.⁵¹

Job performance/ kinerja adalah tingkat produktifitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Menurut Robbins mengatakan bahwa kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya. Sedangkan kinerja karyawan adalah tingkat dimana karyawan mencapai persyaratan pekerjaan.

Perbedaan kinerja dapat terjadi karena perbedaan kemampuan (*ability*), keterampilan (*skill*) dan motivasi. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kinerja seseorang dipertimbangkan sebagai fungsi dari kemampuan dan kemauan. Tanpa kemauan kerja, walau seseorang mempunyai kemampuan, maka kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan.⁵²

Menurut Soelaiman dalam bukunya Manajemen Kinerja memberikan pengertian atas kinerja adalah sebagai sesuatu yang dikerjakan dan dihasilkan dalam bentuk produk maupun jasa, dalam suatu periode tertentu dan ukuran tertentu oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan dan pengalamannya. Kemudian ia juga menjelaskan kinerja karyawan (*employee performance*)

⁴⁴ Soekidjo Nnotoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009), h.124

⁵² Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2013), h.61

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.⁵³

Menurut Siswanto, kinerja adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dikenal dengan istilah karya seperti pengertian yang dikemukakan oleh Yuli “ Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik ataupun material dan non fisik non material” . Definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵⁴

Beberapa pengertian kinerja yang dikemukakan beberapa pakar lain dapat disajikan seperti berikut ini.

- 1) Menurut Stolovith dan Keeps kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- 2) Menurut Griffin, kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja
- 3) Menurut Mondy dan Premeau kinerja dipengaruhi oleh tujuan
- 4) Menurut Hersey dan Blanchard kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan

⁵³ Agung Prihantoro, “*Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Saafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*”. Value Added. Vol.8, No.2 Maret 2012 – Agustus 2012, h.84

⁵⁴ Titin Heryani, Zunaidah, “*Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya)*”. Vol.11 No.2 Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Juni 2013, h.157

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tertentu. Kesiediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

- 5) Menurut Kasio kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atas tugas yang diberikan kepadanya
- 6) Menurut Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi.⁵⁵

Sedangkan kata karyawan berasal dari bahasa sansekerta yakni *karya*, yang berarti kerja. Karyawan adalah kata benda, berupa orang-orang atau sekelompok orang yang mempunyai status tertentu karena pekerjaannya. Karyawan pada hakikatnya merupakan unsur manusia bagi suatu organisasi/ lembaga, yang sekaligus juga menjadi sumber daya bagi lembaga itu. Karena itulah, karyawan disebut sumber daya manusia. Karena adanya sumber daya manusia inilah yang menyebabkan organisasi/ lembaga sama seperti organisasi lainnya, sehingga juga disebut organisasi hidup.

Karena ada manusia sebagai sumber daya memungkinkan organisasi dapat berfungsi sebagai satu mesin atau pabrik yang mampu menghasilkan apa-apa yang diinginkan oleh dan dari organisasi/ lembaga tersebut. Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa karyawan

⁵⁵ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016 h.481

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

adalah sumber daya manusia yang menyebabkan kelangsungan hidup suatu organisasi atau lembaga.⁵⁶

Sedangkan kinerja pegawai dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Karena kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung salah satu di antaranya kinerja pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan, karena pegawai merupakan unsur penting yang harus mendapatkan perhatian.

Pencapaian tujuan organisasi menjadi kurang efektif apabila kinerja pegawai tidak maksimal dan hal ini akan menimbulkan pemborosan bagi organisasi itu sendiri. Oleh sebab itu prestasi kerja (kinerja) pegawai harus benar-benar diperhatikan.⁵⁷

b. Tujuan dan Sasaran Kinerja

1) Pengertian Tujuan

Pada dasarnya, tujuan adalah sesuatu yang diinginkan dan ditetapkan untuk dicapai. Menurut KBBI, tujuan adalah arah, haluan; yang di tuju; maksud; tuntunan (yang dituntut) selanjutnya, tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu. Pentingnya penetapan tujuan adalah sebagai proses manajemen yang memastikan bahwa setiap pekerja individual tahu

⁵⁶ Hamzah B.Uno, Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta:Bumi Aksara,2012 h..97

⁵⁷ *Op.Cit*, h.49

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peran apa yang mereka lakukan dan hasil apa yang perlu dicapai untuk memaksimalkan kontribusinya pada pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan dapat dinyatakan sebagai target, yang merupakan hasil yang diharapkan dapat dicapai secara kuantitatif dan dapat diukur antara lain sebagai pendapatan atas modal yang ditanam, hasil, proses, penjualan, tingkat pelayanan pengiriman, pengurangan biaya atau pengurangan tingkat penolakan atas penjualan. Tujuan dapat pula dinyatakan sebagai *teks* atau *project*.

Tujuan dapat bersifat *work-related* atau berkaitan dengan pekerjaan, dapat juga bersifat personal atau pribadi dalam bentuk tujuan pengembangan atau pembelajaran yang bersangkutan dengan apa yang harus dilakukan individu untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan potensi untuk memperbaiki kinerja.⁵⁸

2) Sasaran Kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur. Menurut Furtwegler, sasaran kinerja mencakup perbaikan kinerja, pengembangan pegawai, kepuasan pegawai, keputusan kompensasi, dan keterampilan berkomunikasi.

Sebagai sasaran, suatu kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya: *the performers*, yaitu orang yang menjalankan kinerja; *the action* atau

⁵⁸ Litjen Poltak, *Op.Cit*, h.505

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

performance, yaitu tentang tindakan atau kinerja yang dilakukan oleh *performer*; *a time element*, menunjukkan waktu kapan pekerjaan dapat dicapai; dan *the place*, menunjukkan tempat di mana pekerjaan dilakukan.⁵⁹

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi, dan rencana strategi suatu organisasi Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja yang tinggi.

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah *apresiasi*. Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

Menurut Sheila J. Costello tujuan mengalir dari atas ke bawah, sedangkan tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Diawali dengan membangun visi dan misi organisasi yang ditetapkan oleh pimpinan tingkat atas. Visi dan misi tersebut kemudian diturunkan kepada tujuan jangka panjang organisasi, selanjutnya tujuan jangka panjang tersebut

⁵⁹ *Ibid*, h.510

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ditindaklanjuti dengan tujuan tahunan. Tujuan tahunan ditindaklanjuti oleh tujuan divisi, bagian, seksi dan pada akhirnya oleh seluruh pegawai secara berjenjang mulai dari pimpinan atas hingga pegawai.⁶⁰

c. Indikator Kinerja yang baik

Mangkunegara, menyatakan mengenai empat faktor kinerja pegawai sebagai standar penilaian kinerja, yaitu:

- 1) Kualitas kerja, yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
- 2) Kuantitas kerja, meliputi *output* rutin dan non rutin (ekstra)
- 3) Keandalan, atau dapat tidaknya diandalkan, yakni dapat tidaknya mengikuti intruksi kemampuan, inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan.
- 4) Sikap yang meliputi sikap pegawai lain, pekerjaan serta kerja sama perusahaan.⁶¹

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Payaman J Simanjuntak ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan sebagai berikut:

- 1) Faktor individu

Faktor individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.

⁶⁰Lijan Poltak Sinambela, *Op.Cit*, hlm.33

⁶¹M.Yani, *Loc.Cit*, h..51-52

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2) Faktor dukungan organisasi.

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberi kejelasan bagi setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut. Setiap orang perlu memiliki dan memahami uraian jabatan dan tugas yang jelas.

3) Dukungan manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.⁶²

Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian, dan penerapan *Knowledge* perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan maupun organisasi. Amstrong mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh,

⁶² Maria Devita, *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru*, JOM FISIP Vol. 4 No. 2 (Universitas Riau: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2017), h.4

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.⁶³

e. Kinerja dalam Pandangan Islam

Manusia adalah makhluk Tuhan yang paling sempurna yang diciptakan oleh Allah SWT, dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan Ridho Allah SWT.⁶⁴

Sesungguhnya Allah Subhanahuata'ala menciptakan kehidupan dan kematian ini adalah untuk menguji siapa yang paling baik amal-amalnya. Berarti, Islam sangat menonjolkan masalah kinerja. Allah berfirman tentang hal tersebut dalam QS Al-Mulk (67):2:



“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun”.⁶⁵

Oleh sebab itu para karyawan pekerja harus selalu meningkatkan daya pikirnya, sehingga memiliki wawasan dan daya antisipasi yang kuat. Menurut Muhammad dalam etika Bisnis Islami, daya pikir seseorang dapat ditingkatkan dengan cara: Rajin membaca dan mencatat ilmu, Rajin mendengarkan, Selalu berusaha, Banyak berpikir, Meneliti, Memecahkan

⁶³ Ridha Choirun Nisa , dkk. *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur, Surabaya)*. Vol. 39 No.2, Jurnal Administrasi Bisnis, (Malang :Universitas Brawijaya, 2016), h.143

⁶⁴ Henni Indrayani, dkk, *Manajemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru:Suska Press, 2013), h.104

⁶⁵ Veitzal Rivai, *Loc.it*, h. 675

masalah dan lingkungan, Rajin mengikuti pelatihan, semangat keingintahuan.

Selain itu hal penting yang perlu diperhatikan mereka adalah untuk selalu meningkatkan keterampilannya. Sebagaimana diperintahkan oleh Allah dalam surat Al-Mulk diatas, hal ini diwujudkan oleh individu dengan melakukan aktivitas sebagai berikut: Rajin melakukan latihan, selalu berusaha lebih baik, Selalu berusaha menemukan cara baru, menghasilkan karya terbaik, Bekerja dengan kesalahan “nol”, mengikuti acara pelatihan.

Selain itu untuk menentukan karyawan, terutama untuk jabatan harus dilakukan seleksi untuk membuktikan kesetiaan mereka sehingga dapat disesuaikan sifat dan karakter mereka dengan tugas dan tanggung jawab yang akan diembankan kepadanya.⁶⁶ Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surah at-tawbah ayat 105



Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁶⁶Dicki Hartanto, *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*, (Pekanbaru: CATHAYA FIRDAUS Publishing and Printing, 2016), h.79



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kata “i’malu” berarti beramallah. Kata ini juga bisa berarti “bekerjalah”. Menurut beberapa mufasir, ada perbedaan makna diantara beberapa kata. Kata “i’malu” lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata “if’alu” yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak. Kata “sayara” berarti melihat secara detail. Dengan makna ini, kata “sayara” bisa juga diartikan sebagai tindakan “mengevaluasi, atau menilai” bisa juga diartikan sebagai tindakan “mengevaluasi, atau menilai” dengan melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.

Kata “amalakum” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, *performance*. Jadi, ungkapan “sayarallahu ‘amalakum wa rasuluhu wal mu’minun” sejatinya adalah pelaksanaan *performance appraisal*. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan *i’rab rafa’*, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum mukmin.⁶⁷

B. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan

⁶⁷ Henni Indrayani, dkk, *Op.Cit*, h. 104-105

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Fungsi-fungsi manajemen yang dijalankan oleh sebuah perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan.⁶⁸

a. Pengaruh Fungsi Perencanaan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hendi, Ira Irawati, dan Candra Dewini melakukan penelitian tentang Pengaruh Perencanaan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil pada Badan Daerah di Kabupaten Merangin. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial dimensi-dimensi dalam perencanaan kerja, yaitu perencanaan hasil dan perencanaan perilaku berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Perencanaan hasil $r=0,784$ $\text{sig}=0,00$ dan perencanaan perilaku $r=0,246$ dan $\text{sig}=0,027$.⁶⁹

b. Pengaruh Fungsi Pengorganisasian Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Monika Laura Sormin, melakukan penelitian tentang Pengaruh Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD)

⁶⁸ Rifki Faisal Miftaahul Zanah Dan Jaka Sulaksana, *Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka)*, Volume 4 Nomor 2, Jurnal Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Majalengka: Universitas Majalengka, 2016) h.158

⁶⁹ Hendi, Ira Irawati, Candra Dewini, *Pengaruh Perencanaan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil pada Badan Daerah di Kabupaten Merangin*, Vol. 2 Nomor 2 Jurnal Manajemen Pelayanan Publik (Merangin, 2019) hlm.87

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kota Medan Tahun 2017. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Keuangan.

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh $R^2 = 0.608$, dimana berarti variabel Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan mempengaruhi secara bersama - sama atau simultan terhadap peningkatan Kinerja Keuangan sebesar 61%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk variabel Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengarahan, serta Fungsi Pengendalian dan Pengawasan masing – masing memiliki nilai sig 0,049; 0,001; 0,046 yang artinya lebih kecil dari nilai sig 0,05 berarti variabel Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengarahan, serta Fungsi Pengendalian dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Keuangan.⁷⁰

c. Pengaruh Fungsi Pelaksanaan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Saharuddin, I Ketut patra, dan Sanaria melakukan penelitian tentang Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mandala Multi Finanace Kabupaten Luwu Utara. Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi sederhana

⁷⁰ Monika Laura Sormin, *Pengaruh Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (Bpkd) Kota Medan Tahun 2017*, Jurnal Akuntansi, (Universitas HKBP Nommensen, 2017), h.650

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yaitu variabel fungsi-fungsi manajemen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandala Multi Finance di Kabupaten Luwu Utara. Hal ini di tunjukkan dari nilai t hitung = 4,110 pada taraf nyata ($p = 0,001 < \alpha = 0,05$) atau t hitung (4,110) > t tabel (2,179).⁷¹

d. Pengaruh Fungsi Pengendalian Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hinaya, melakukan penelitian tentang Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Federal Internasional Finance Cabang Palopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengendalian manajemen berupa sistem pengendalian interaktif berpengaruh secara positif dengan kapabilitas karyawan perusahaan yaitu orientasi pada perusahaan, inovasi, pembelajara organisasi, dan kewirausahaan.

Bukti empiris menunjukkan bahwa pengaruh kapabilitas karyawan berupa orientasi dalam perusahaan berpengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja karyawan Sementara itu, sistem pengendalian manajemen berupa, sistem pengendalian interaktif sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil empiris

⁷¹ Saharuddin, I Ketut Patra dan Sanaria, Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mandala Multi Finanace Kabupaten Luwu Utara, Equilibrium Volume 7, Nomor 1, 2018, h.6

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menunjukkan kultur organisasi memperkuat hubungan sistem pengendalian manajemen dengan kapabilitas perusahaan.⁷²

2. Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan

Manajemen pengetahuan adalah serangkaian proses penciptaan, pengkomunikasian, dan penerapan *knowledge* perusahaan untuk menciptakan nilai bisnis serta meningkatkan pembelajaran dan kinerja karyawan maupun organisasi. Amstrong mengartikan manajemen pengetahuan sebagai setiap proses atau praktek membuat, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja organisasi.⁷³

Menurut Abdul Latief, dkk. Melakukan penelitian tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian bahwa variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁷⁴

3. Tinjauan Penelitian yang Relevan

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh fungsi-fungsi manajemen dan *Knowledge Management* telah banyak dilakukan. Namun berdasarkan pada penelusuran dan telaah kepustakaan yang berkaitan dengan penelitian terdahulu baik tesis maupun jurnal. Hasil penelitian

⁷² Hinaya, *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Federal Internasional Finance Cabang Palopo*, Jurnal Of Economic, Management And Accounting, Volume 1 Nomor 1, (Palopo : Universitas Andi Djemma 2018, h.24

⁷³ Ridha Choirun Nisa , dkk. *Loc.cit*, h.143

⁷⁴ Abdul Latief, dkk. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial (Aceh:Universitas Samudra, 2019) h.173

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terdahulu yang relevan dengan penelitian ini digunakan sebagai pembanding penelitian ini, penelitian terdahulu antara lain:

1. Menurut Monika Laura Sormin melakukan penelitian tentang Pengaruh Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Medan Tahun 2017. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Keuangan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh $R^2 = 0.608$, dimana berarti variabel Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan mempengaruhi secara bersama - sama atau simultan terhadap peningkatan Kinerja Keuangan sebesar 61%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Untuk variabel Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengarahan, serta Fungsi Pengendalian dan Pengawasan masing – masing memiliki nilai sig 0,049; 0,001; 0,046 yang artinya lebih kecil dari nilai sig 0,05 berarti variabel Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Keuangan.⁷⁵

⁷⁵ Monika Laura Sormin, *Pengaruh Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (Bpkd) Kota Medan Tahun 2017*, Jurnal Akuntansi, (Universitas HKBP Nommensen, 2017), h.650

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Indra Taruna Anggapraja melakukan penelitian tentang Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk.). Penelitian ini menghasilkan bahwa hasil pengujian secara parsial bahwa terdapat pengaruh penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan.⁷⁶
3. Putri Rahma Dayanti, Mohammad Iqbal dan Yudha Prakasa, melakukan penelitian tentang Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Individual Innovation Capability* Sebagai Variabel *Intervening* (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, nilai koefisien jalur positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi penerapan knowledge management yang dilakukan oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Malang Kawi maka akan mengakibatkan kenaikan pada kinerja mereka.⁷⁷
4. Endrokles. Y. Monsow, melakukan penelitian tentang Pengaruh *Knowledge Management* Terhadap Kinerja Karyawan Di bank Mayapada KCU Mega Mas Manado. Hasil penelitian yang dilakukakannya menunjukkan bahwa *Knowledge Management* berpengaruh positif dan

⁷⁶ Indra Taruna Anggapraja, *Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk., Jurnal Aplikasi Manajemen*, (Bandung : Universitas Widyatama, 2016) h.140

⁷⁷ Putri Rahma Dayanti, Mohammad Iqbal, dan Yudha Prakasa, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening*. (Vol. 78 No. 1 Jurnal Administrasi Bisnis, Malang, 2020) h.204

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan *Knowledge Management* memiliki hubungan yang kuat dan signifikan dengan kinerja pegawai. Secara umum *Knowledge Management* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Mayapada KCU Mega Mas. Manado.⁷⁸

5. Didit Supriyadi melakukan penelitian tentang Pengaruh Motivasi Dan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Bank (Studi Kasus Karyawan Bank BJB Banten). Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa motivasi dan manajerial memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁷⁹
6. Ridha Choirun Nisa melakukan penelitian tentang Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur, Surabaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen talenta dan manajemen pengetahuan pada PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur, Surabaya telah berjalan dengan sangat baik. Kedua variabel tersebut juga menunjukan adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ketika diuji secara bersama-sama, namun berpengaruh tidak signifikan ketika diuji secara parsial. Hal ini dikarenakan adanya hambatan-hambatan dalam penerapannya.⁸⁰

⁷⁸ Endrokles .Y. Monsow, dkk, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado*, Vol 6 No.001, Jurnal Administrasi Bisnis (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2018) h.1

⁷⁹ Didit Supriyadi, *Pengaruh Motivasi Dan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Bank*, Vol. 1 No. 2, Journal of Management and Busines (Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang, 2017) h.139

⁸⁰ Ridha Choirun Nisa, *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi jawa timur, surabaya)*. Vol 39 No.2, Jurnal Administrasi Bisnis (Malang:Universitas Brawijaya, 2016) h.141



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Bella Novinda Damarasri melakukan penelitian tentang Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Ardhya Garini Cabang Lanud Suryadarma. Hasil penelitian menunjukkan manajemen telanta dan manajemen pengetahuan secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.⁸¹
- Chres F. P Laoh melakukan penelitian tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan⁸²
- Bader Alyoubi melakukan penelitian tentang pengaruh manajemen pengetahuan terhadap kinerja karyawan. Di dalam penelitian yang dilakukan dikatakan bahwasannya kebanyakan literatur jarang membahas mengenai pengaruh *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan.⁸³
- Abdul Latief melakukan penelitian tentang pengaruh Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*), Keterampilan dan Sikap terhadap

⁸¹ Bella Novinda Damarasri, *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Ardhya Garini Cabang Lanud Suryadarma*, Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia, repository.upi.edu, 2020, h.i

⁸² Chres F. P Laoh, dkk *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*, Volume 16 No. 04, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (Manado:Universitas Sam Ratulangi, 2016) h. 86

⁸³ Dr Bader Alyoubi, *Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Arab Saudi)*, Jurnal Internasional Vol. 7 (2018), No.1, 13-24, h.13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja Karyawan. Hasil penelitian bahwa variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.⁸⁴

Penelitian ini dengan penelitian sbelumnya memiliki beberapa perbedaan diantraranya:

- 1) Monika Laura Sormin berbeda pada objek yang diteliti, objeknya pada Kantor BPKD Kota Medan sedangkan objek peneliti pada Kantor Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru. Selain itu perbedaan lainnya pada variabel Y yang digunakan.
- 2) Indra Taruna Anggapraja yang berbeda pada variabel X_2 dan objek yang di teliti. Selain itu perbedaan lainnya juga pada indikator *Knowledge Management* dan Kinerja karyawan. Adapun indikator *Knowledge Management* yaitu *Personal Knowledge*, *Job Procedure*, *Technology* dan indkator Kinerja karyawannya: *Quality of work*, *Job Knowledge* , *Cooperation*, *Dependability*, *Creativeness*, *Initiative*, *Personal qualities*.
- 3) Putri Rahma Dayanti, Muhammad Iqabal dan Yudha Prakasa, perbedaan pada tambahan variabel X yang digunakan penulis, serta tambahan variabel Y yang digunakan peneliti serta perbedaan pada objek.
- 4) Endrokles. Y. Mansow, perbedaan pada objek yang diteliti. Objek yang digunakan yakni di Bank sedangkan penelitian ini objeknya di kantor inisiatif zakat Indonesia Cabang Pekanbaru.

⁸⁴ Abdul Latief,dkk. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial (Aceh:Universitas Samudra, 2019) h.173

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 5) Didit Supriyadi, perbedaan pada variabel X_1 dan X_2 digunakan serta objek penelitian.
- 6) Ridha Choirun Nisa, perbedaan pada variabel X_1 yang digunakan serta objek penelitian.
- 7) Bella Novinda Damarasri, perbedaannya pada X_1 yang digunakan serta objek penelitian
- 8) Chres F. P Laoh, dkk. Perbedaannya terletak oada variabel X_2 dan tambahan Variabel X_3 , serta indikator dan objek diteliti.
- 9) Bader Alyoubi, perbedaannya pada objek yang diteliti. Penelitian yang dilakukannya dilakukan di Arab Saudi, sedangkan penulis melakukan penelitian di Kantor Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru, selain itu juga pada variabel X yang digunakan penulis menambahkan variabel fungsi-fungsi manajemen sedangkan Bader Alyoubi hanya pada *Knowledge Managemen*.
- 10) Abdul Latief, perbedaan pada tahun tambahan variabel X_2 dan tambahan variabel X_3 yang digunakan yaitu keterampilan dan sikap, sedangkan penulis menggunakan tambahan variabel fungsi-fungsi manajemen. Selain itu perbedaan lainnya pada objek yang diteliti.

4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan atau anggapan yang sifatnya sementara tentang fenomena tertentu yang akan diselidiki. Hipotesis merupakan pernyataan peneliti tentang hubungan antara-antara variabel – variabel dalam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian serta merupakan pernyataan yang paling spesifik. Dalam penelitian tentang pengaruh fungsi-fungsi manajemen dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan pada kantor Inisiatif Zakat Indonesia cabang Pekanbaru merujuk pada penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut:

Menurut Ramlan, beliau melakukan penelitian tentang Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Prima Swadharma Makassar. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi-fungsi manajemen yang meliputi *Planning, Pengorganisasian, Penggerak* dan *Pengendalian* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.⁸⁵

Menurut Rifki Faisal Miftahul Zanah dan Jaka Sulaksana mengatakan bahwa Fungsi-fungsi manajemen yang dijalankan oleh sebuah perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktivitas yang ada dalam organisasi perusahaan.⁸⁶

Menurut Monika Laura Sormin melakukan penelitian tentang Pengaruh Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kota Medan Tahun 2017. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan

⁸⁵ Ramlan, *Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Prima Swadharma Makassar*, Volume 3, No.007, Jurnal Riset Edisi XVIII (Makassar: Universitas Bosowa, 2017), h.45

⁸⁶ Rifki Faisal Miftaahul Zanah Dan Jaka Sulaksana, *Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka)*, Volume 4 Nomor 2, Jurnal Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Majalengka: Universitas Majalengka, 2016) h.158

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengawasan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Keuangan.⁸⁷

Dari penelitian di atas, menurut penulis di duga terdapat pengaruh yang signifikan antara fungsi-fungsi manajemen terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Fungsi perencanaan (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H₂ : Fungsi Pengorganisasian (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H₃ : Fungsi pelaksanaan (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

H₄ : Fungsi pengendalian (X₄) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Adapun penelitian untuk melihat hubungan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Menurut Abdul Latief, beliau melakukan penelitian tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian bahwa variabel Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh terhadap kinerja karyawan.⁸⁸

Chres F. P Laoh melakukan penelitian tentang Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

⁸⁷ Monika Laura Sormin, *Pengaruh Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (Bpkd) Kota Medan Tahun 2017*, Jurnal Akuntansi, (Universitas HKBP Nommensen, 2017), h.650

⁸⁸ Abdul Latief,dkk. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial (Aceh:Universitas Samudra, 2019) h.173

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado). Hasil penelitian menunjukkan Secara simultan, Manajemen Pengetahuan, Kemampuan dan Sikap Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan⁸⁹

Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya melakukan penelitian tentang Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan PT Semen Indonesia Persero Tbk). Hasil penelitian menunjukkan bahwa didapatkan bahwa variabel *knowledge management* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.⁹⁰

Dari penelitan di atas, menurut penulis di duga terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan.

H₅ : *Knowledge Management* (X₅) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut penulis, hipotesis kerjanya pada penelitian ini yaitu: diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara Fungsi-fungsi manajemen dan *Knowledge Management* terhadap kinerja karyawan.

⁸⁹ Chres F. P Laoh, dkk *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*, Volume 16 No. 04, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (Manado:Universitas Sam Ratulangi, 2016) h.286

⁹⁰ Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan Pt Semen Indonesia Persero Tbk)*. Vol. 50 No. 4, Jurnal Administrasi Bisnis (Malang: Universitas Brawijaya, 2017)h.192

Tabel II.1
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000:67). ⁹¹	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Keandalan 4. Sikap ⁹²
Fungsi-Fungsi Manajemen	Fungsi-fungsi manajemen mengandung arti bahwa dari berbagai elemen dasar yang ada dan sedang di dalam proses manajemen itu sendiri yang menjadi patokan bagi seorang manajer untuk melaksanakan tugasnya. ⁹³	
a. Fungsi Perencanaan (Planning)(X₁)		1) Menetapkan, mendeskripsikan, menjelaskan tujuan; 2) Memprakirakan 3) Menetapkan syarat dan dugaan tentang kinerja 4) Menetapkan dan menjelaskan tugas untuk mencapai tujuan; 5) Menetapkan rencana penyelesaian; 6) Menetapkan kebijakan; 7) Merencanakan standar-

⁹¹ Titin Heryani, Zunaidah, "Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility(Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Raja Adimulya)". Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.11 No.2 Juni 2013, h.157

⁹² M.Yani, *Pelatihan dan Kepemimpinan (dilengkapi dengan hasil penelitian pada instansi pemerintah edisi revisi)*, (Jakarta:Mitra Kencana Media, 2013) , h.51-52

⁹³ M. Anang Firmansyah, dan Budi W. Mahardhika, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:DEEPUBLISH, 2018), h.8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

<p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p>		<p>standar dan metode penyelesaian</p> <p>8) Mengetahui lebih dahulu permasalahan yang akan datang dan mungkin terjadi</p>
<p>b. Fungsi Organisasi (<i>Organizing</i>) (X₂)</p>		<p>1) Mendeskripsikan pekerjaan dalam tugas pelaksanaan</p> <p>2) Mengklarifikasikan tugas pelaksanaan dalam pekerjaan operasional</p> <p>3) Mengumpulkan pekerjaan operasional dalam kesatuan yang berhubungan dan dapat dikelola</p> <p>4) Menetapkan syarat pekerjaan</p> <p>5) Mengkaji dan menempatkan individu pada pekerjaan yang tepat</p> <p>6) Mendelegasikan otoritas yang tepat kepada masing-masing manajemen</p> <p>7) Memberikan fasilitas ketenagakerjaan dan sumber daya lainnya</p> <p>8) Menyesuaikan organisasi ditinjau dari sudut hasil pengendalian</p>
<p>c. Fungsi Pelaksanaan (<i>Actuating</i>) (X₃)</p>		<p>1) Memberi tahu dan menjelaskan tujuan kepada para bawahan</p> <p>2) Mengelola dan mengajak para bawahan untuk bekerja</p>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		<p>semaksimal mungkin</p> <p>3) Membimbing bawahan untuk mencapai standar operasional (pelaksanaan)</p> <p>4) Mengembangkan bawahan guna merealisasikan kemungkinan sepenuhnya</p> <p>5) Memberikan orang hak untuk mendengarkan</p> <p>6) Memuji dan memberikan sanksi secara adil</p> <p>7) Memberi hadiah melalui penghargaan dan pembayaran untuk pekerjaan yang diselesaikan dengan baik</p> <p>8) Memperbaiki usaha pergerakan dipandang dari sudut hasil pengendalian</p>
Fungsi Pengendalian (Controlling)(X₄)		<p>1) Membandingkan hasil dengan rencana pada umumnya</p> <p>2) Menilai hasil dengan standar hasil pelaksanaan</p> <p>3) Menciptakan alat yang efektif untuk mengukur pelaksanaan</p> <p>4) Memberitahukan alat pengukur</p> <p>5) Memudahkan data yang detail dalam bentuk yang menunjukkan</p>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Knowledge Management (X₅)

		<p>perbandingan dan pertentangan</p> <p>6) Mengajukan tindakan perbaikan apabila diperlukan</p> <p>7) Memberitahukan anggota tentang interpretasi yang bertanggung jawab</p> <p>8) Menyesuaikan pengendalian dengan hasil.⁹⁴</p>
	<p><i>Knowledge Management</i> adalah Manajemen yang berfokus pada penentuan, penataan, pengarahan, fasilitasi, dan pemantauan pengetahuan yang dibutuhkan oleh praktik dan aktivitas dalam rangka penyusunan strategi dan pencapaian bisnis.⁹⁵</p>	<p>1. Mendapatkan pengetahuan.</p> <p>2. Menganalisa pengetahuan</p> <p>3. Membangun kembali/ mensintesis pengetahuan.</p> <p>4. Mengkodifikasi dan membuat model pengetahuan, serta</p> <p>5. Mengorganisasi pengetahuan⁹⁶</p>

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

⁹⁴ B.Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2005) h.18-19

⁹⁵ Khoe Yao Tung, *Memahami Knowledge Management*, (Jakarta Barat: PT. Indeks, 2008).hlm.6

⁹⁶ Kimiz Dalkir, *Knowledge Manahgement in Theory and Practice* (Elsevier Inc:2005)



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*field research*). Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka-angka) yang diperoleh dengan data statistik.⁹⁷ Penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁹⁸

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan mengambil lokasi di Inisiatif Zakat Indonesia cabang Riau yang berlokasi di jalan Paus, Perumahan Villa Permata Paus Blok B No.2. Merupakan satu-satunya cabang lembaga Inisiatif Zakat Indonesia di Pekanbaru.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Agustus 2020.

⁹⁷ Sutrisno Badri, *Metode Statiska untuk Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Ombak, 2012), hlm.12

⁹⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), cet. Ke-15, h. 13.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau C Hak Cipta dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Studi atau penelitiannya juga disebut studi populasi atau studi sensus.⁹⁹

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 129 karyawan Inisiatif Zakat Indonesia Kantor Cabang Pekanbaru-Riau. Terdiri dari karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, karyawan tetap berjumlah 12 orang yang terdiri dari 1 orang kepala perwakilan IZI Riau, Devisi Edukasi Kemitraan Zakat terdiri dari 6 orang, Devisi Pendayagunaan Zakat terdiri dari 5 orang, Devisi Keuangan dan Operasional 1 orang, sedangkan karyawan tidak tetap yakni berjumlah sebanyak 117 orang. Yang terdiri dari mitra kerja sebanyak 2 orang, fasilitator program 10 orang, relawan 100 orang dan agen kebaikan sebanyak 5 orang. Jika ditotal secara keseluruhan jumlah karyawan tetap dan tidak tetap yakni sebanyak 129 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Arikunto adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya yang hendak diteliti dan dianggap mewakili

⁹⁹ Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 173

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keseluruhan populasi.¹⁰⁰ Dalam penelitian ini, besarnya sampel ditetapkan dengan menggunakan rumus Taro Yamane sebagai berikut¹⁰¹:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

$$= \frac{129}{(129)(0,1)^2 + 1} = 56,33$$

Ket:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d² = Presisi yang ditetapkan (0,1)

Menurut Dajan pembulatan angka pada jumlah sampel membutuhkan suatu pedoman tertentu yakni apabila angka terdapat di depan angka 5 atau lebih bersifat genap, maka angka 5 atau lebih tersebut harus dihilangkan tanpa mengubah angka didepannya. Bila angka yang terdapat di depan angka 5 atau lebih bersifat ganjil, maka pembulatan ke atas dilakukan seperti biasa.

Apabila angka dibelakang koma kurang dari 5 maka dilakukan pembulatan ke bawah tanpa mengubah angka di depannya. Berdasarkan perhitungan rumus di atas maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 56,33 responden yang dibulatkan menjadi 56 responden.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dilakukan dengan pemilihan sekelompok subjek didasarkan ciri-ciri atau sifat-sifat

¹⁰⁰ Ibid, h.174

¹⁰¹ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung:Alfabera,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Pada penelitian ini diambil sampel dengan karakteristiknya adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, karyawan dengan status karyawan tetap dan karyawan tidak tetap, serta karyawan yang sudah memiliki masa kerja diatas 1 tahun. Berdasarkan sampling yang telah dilakukan peneliti sebagaimana di atas, maka sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 responden dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagaimana di atas.

D. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis-jenis dan sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Primer yaitu data dari sumber langsung yang penulis dapatkan dari responden di lapangan yakni pimpinan dan para karyawan pada kantor Inisiatif Zakat Indonesia cabang Riau yang berlokasi di Jalan Paus, Perumahan Villa Permata Paus Blok B No.2, Pekanbaru.
- b. Data Sekunder yaitu data yang penulis peroleh dari pihak-pihak yang terkait, serta buku-buku atau kitab-kitab perpustakaan yang dapat membantu penelitian ini guna melengkapi data-data.

E. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengetahui data-data dalam melakukan penelitian, maka penulis mengumpulkan data dengan cara sebagai berikut :¹⁰²

¹⁰² Ibid., hlm. 137-145

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Wawancara. Penulis melakukan tanya jawab kepada pimpinan dan karyawan pada Inisiatif Zakat Indonesia Kantor Cabang Riau, Pekanbaru.
- b. Observasi adalah teknik pengambilan data di mana peneliti mengadakan pengamatan langsung terhadap gejala-gejala subjek yang diteliti. Teknik ini digunakan dengan terjun langsung ke dalam lingkungan penelitian dilaksanakan dengan pengamatan dan pencatatan terhadap hal-hal yang muncul terkait dengan informasi antara data yang dibutuhkan.
- c. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data-data tertulis yang mengandung keterangan dan penjelasan serta pemikiran tentang fenomena yang masih aktual dan sesuai dengan masalah penelitian seperti profil perusahaan, aturan tertulis dan tidak tertulis dari perusahaan, struktur organisasi dan lain-lainnya.
- d. Angket/Kuesioner. Kuesioner yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.¹⁰³
- e. Studi Pustaka, Yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menelusuri file atau dokumen-dokumen, literatur serta informasi yang berkaitan dengan objek penelitian.

¹⁰³ Husaini Usman, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h.51

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dianggap mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Teknik Pengolahan Data

Pengolahan data yaitu dengan cara dikaitkan dengan masing-masing tujuan.¹⁰⁴ Tujuan penelitian (T-1) : Pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 terhadap Y , sedangkan teknik analisa menggunakan Regresi linear berganda. Dalam suatu penelitian, data merupakan hal yang sangat penting. Sebelum melakukan penyebaran angket/ kuesioner, penentuan skala pengukuran kuesioner adalah langkah pertama yang dilakukan agar mempermudah proses pengolahan data yang menggunakan program SPSS, yaitu program yang dirancang untuk membantu pengolahan data secara statistik.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan angket bersifat tertutup. Angket diajukan dengan menggunakan skala *Likert* meliputi skala 1 sampai 5. Skala ini digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada angket penelitian. Skala *likert* merupakan suatu alat ukur persetujuan atau ketidak setujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang mengukur suatu obyek. Urutan untuk skala ini menggunakan lima angka penilaian, yaitu:

Tabel.III.1 :
Bobot Penilaian Skala Likert¹⁰⁵

Skala	Bobot
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Netral (N)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: Istijanto, 2008

¹⁰⁴ Data Olahan 2020.

¹⁰⁵ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama 2008), h.56

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

F Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Statistik Deskriptif,

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan dengan cara mendeteksikan atau menggambarkan data yang diperoleh dari jawaban-jawaban responden. Analisis ini digunakan untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel.

a. Uji Validitas

Engkos Kuncoro dan Ridwan¹⁰⁶ menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keabsahan suatu alat ukur. Uji validitas bertujuan untuk menentukan item-item pertanyaan yang valid (baik) atau tidak baik dalam menentukan sebuah variabel.

Pada penelitian ini uji validitas dianalisis dengan melihat nilai convergent validity. Nilai convergent validity adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai loading factor diharapkan lebih dari 0,30.¹⁰⁷

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.¹⁰⁸

¹⁰⁶ Engkos Kuncoro dan Riduwan, *Analisis Jalur*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), h. 109-

¹⁰⁷ Solimun, dkk, *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*, (Malang: UB Press, 2017), h. 39.

¹⁰⁸ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prpgram SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006), h. 41.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukan analisis regresi dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan antara lain :

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik.¹⁰⁹ Salah satu metode yang bisa digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas yaitu: uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal.

Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang mana dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Multikolinearitas timbul akibat adanya kausal antara dua variabel bebas atau lebih atau adanya kenyataan bahwa dua variabel

¹⁰⁹ Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, (Jakarta: PT. Prestasi Pustaka, 2009), h.94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penjelas atau lebih bersama-sama dipengaruhi oleh variabel ketiga yang berada diluar model, untuk mendeteksi adanya multikolinearitas, Nugroho menyatakan jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak lebih dari 10 maka model terbebas dari uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual 1 pengamat ke pengamat yang lain. Jika variance dari residual 1 pengamat ke pengamat lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *Scatterplot* model tersebut. Tidak terdapat heteroskedastisitas jika: (1) penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola; (2) titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0; (3) titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.¹¹⁰

3. Regresi Linier Berganda

Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis satu dan dua dengan analisis regresi berganda. Hipotesis pertama dan kedua diuji

¹¹⁰ *Ibid.*, hal. 79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan menentukan tingkat signifikansi dengan uji simultan (Uji F_{test} dan R^2) dan Uji parsial (Uji t-test) sebagai berikut :

1. Uji Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

2. Uji F -test

Uji F -test¹¹¹ untuk menguji pengaruh simultan pada variabel fungsi-fungsi manajemen dan *Knowledge Management* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu :

- a. H_a diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, atau nilai p-value pada kolom sig. $< \text{level of significant } (\alpha) 5 \%$ berarti seluruh variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel independen.
- b. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, atau nilai p-value pada kolom sig. $> \text{level of significant } (\alpha) 5 \%$ berarti seluruh variabel independen tidak secara bersama-sama mempengaruhi variabel independen.

¹¹¹ Rony Setiawan, dkk, *Pengantar Statistik*, (Yogyakarta : Graham Ilmu, 2005), h. 120

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Uji *t-test*

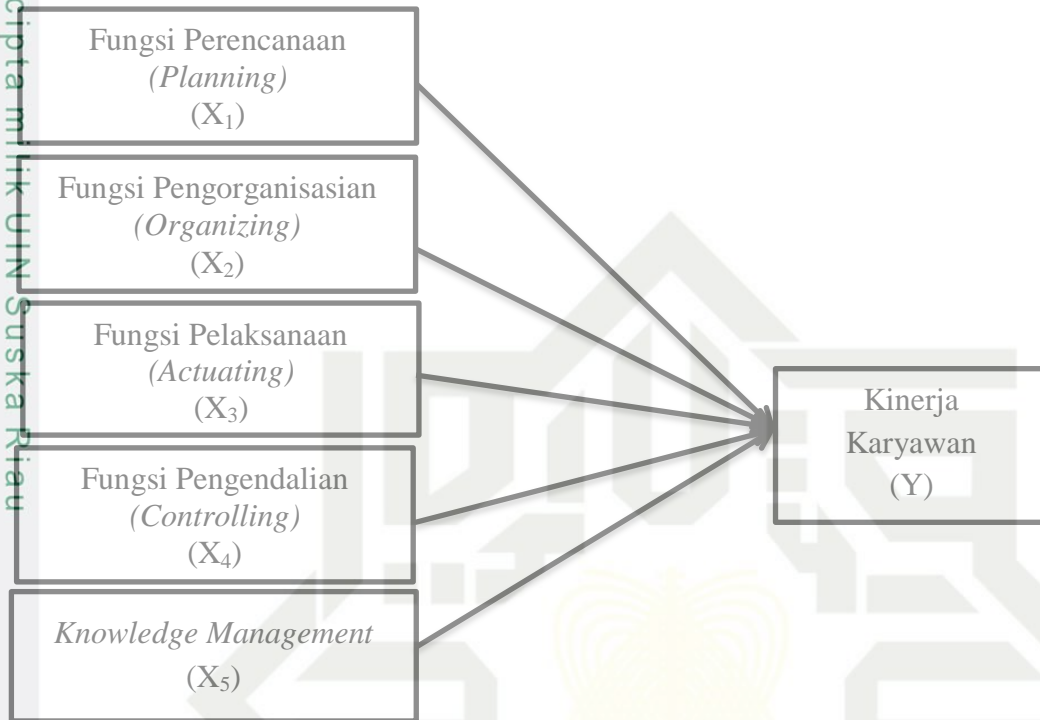
Uji *t-test* ¹¹² digunakan untuk menguji pengaruh parsial variabel fungsi-fungsi manajemen dan *Knowledge Management* secara parsial kinerja karyawan. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu :

- a. H_a diterima jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau *prob-value* pada kolom sig. $< level\ of\ significant\ (\alpha)\ 5\ \%$ berarti variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. H_0 diterima jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau *prob-value* pada kolom sig. $< level\ of\ significant\ (\alpha)\ 5\ \%$ berarti variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Model penelitian yang digunakan seperti pada gambar berikut ini :

¹¹² *Ibid.* h. 77

Gambar III.1
Model Penelitian



Berdasarkan gambar model penelitian diatas, maka penulis menggunakan analisis jalur dengan model regresi linear berganda dalam menyelesaikan tesis ini. Sehingga disusunlah dalam bentuk model sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y	: Variabel Kinerja Karyawan
X ₁	: Variabel Fungsi Perencanaan (<i>Planning</i>)
X ₂	: Variabel Fungsi Pengorganisasian (<i>Organizing</i>)
X ₃	: Variabel Fungsi Pelaksanaan (<i>Actuating</i>)
X ₄	: Variabel Fungsi Pengendalian (<i>Controlling</i>)
X ₅	: Variabel <i>Knowledge Management</i>
a	: Konstanta
b	: Koefisien Regresi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

G Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tesis adalah sebagai berikut¹¹³:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini merupakan bab pendahuluan terdiri dari antara lain latar belakang masalah, permasalahan yang memuat, identifikasi masalah, batasan masalah, dan rumusan masalah serta ditambah dengan tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORETIS

Dalam bab ini terdiri dari kerangka teori, penelitian yang relevan (penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang sedang dilakukan, jurnal internasional dan jurnal terakreditasi nasional, serta indikator variabel atau konsep operasional.

BAB III : METODE PENELITIAN

Menguraikan secara jelas tentang jenis penelitian, tempat dan waktu, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan dan pengolahan data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Berisikan hasil penelitian yang berisi temuan umum penelitian dan temuan khusus penelitian.

BAB V : PENUTUP

Penutup yang berisikan kesimpulan, saran dan daftar pustaka.

¹¹³ Pasca Sarjana UIN Suska Riau, *Buku Panduan Penulisan Tesis dan Disertasi*, (Pekanbaru: Pascasarjana, 2015), h. 8

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh fungsi-fungsi manajemen (fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi pelaksanaan, fungsi penendalian) dan *knowledge management* terhadap kinerja karyawan IZI Cabang Pekanbaru. Untuk menganalisis hubungan tersebut, penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 25.0. berdasarkan analisis dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial fungsi perencanaan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung perencanaan (*Planning*) yaitu 0,936 dan t tabel yang diperoleh sebanyak 0,263. Jadi t hitung $>$ t tabel ($0,936 > 0,263$), dengan nilai sig sebanyak ($0,354 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dinyatakan variabel fungsi perencanaan (*Planning*) tidak berpengaruh signifikan dan memiliki arahan negatif terhadap kinerja karyawan IZI cabang Pekanbaru. Adapun besarnya pengaruh fungsi perencanaan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,044. Kemudian secara parsial fungsi pengorganisasian memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung Pengorganisasian (*Organizing*) yaitu 3,222 dan t tabel yang diperoleh sebanyak 0,263. Jadi t hitung $>$ t tabel ($3,222 > 0,263$), dengan nilai sig sebanyak ($0,002 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat dinyatakan variabel fungsi Pengorganisasian (*Organizing*) berpengaruh signifikan dan memiliki arahan positif terhadap kinerja karyawan IZI cabang Pekanbaru.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun besarnya pengaruh fungsi pengorganisasian terhadap kinerja karyawan sebesar 0,211. Dan secara parsial Fungsi Pelaksanaan (*Actuating*) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung Pelaksanaan (*Actuating*) yaitu 5,909 dan t tabel yang diperoleh sebanyak 0,263 Jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($5,909 > 0,263$), dengan nilai sig sebanyak ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat dinyatakan variabel fungsi Pelaksanaan (*Actuating*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IZI cabang Pekanbaru. Adapun besarnya pengaruh fungsi pelaksanaan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,394. Dan secara parsial Fungsi Pengendalian (*Controlling*) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung Pengendalian (*Controlling*) yaitu 2,994 dan t tabel yang diperoleh sebanyak 0,263. Jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,994 > 0,263$), dengan nilai sig sebanyak ($0,004 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat dinyatakan variabel fungsi Pengendalian (*Controlling*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan IZI cabang Pekanbaru. Adapun besarnya pengaruh fungsi pengendalian terhadap kinerja karyawan sebesar 0,176.

2. Secara parsial Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung Manajemen Pengetahuan (*Knowledge Management*) yaitu 3,367 dan t tabel yang diperoleh sebanyak 0,263 Jadi $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($3,367 > 0,263$), dengan nilai sig sebanyak ($0,001 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak, sehingga dapat dinyatakan variabel Manajemen Pengetahuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

(*Knowledge Management*) berpengaruh positif dan signifikan dan terhadap kinerja karyawan IZI cabang Pekanbaru. Adapun besarnya pengaruh fungsi *knowledge management* sebesar 0,179.

3. Rumusan kebijakan terkait upaya IZI dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu memperkuat literasi, memperkuat sumber daya manusia, memperkuat 6 pilar penghimpunan zakat, menerapkan disiplin evaluasi, membuat program-program unggulan yang mudah dikenal masyarakat dan menjaga sistem keuangan agar sesuai kepatuhan dan kepatutan cabang.

B. Saran

1. Bagi pimpinan dan karyawan IZI Cabang Riau
 - a. Bagi pimpinan IZI Cabang Pekanbaru agar memperhatikan perencanaan diawal agar sesuai dengan kenyataan sebenarnya
 - b. Fungsi manajemen harus lebih ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin meningkat
 - c. Bagi karyawan IZI Cabang Pekanbaru agar mengikuti pelatihan-pelatihan yang mendukung dalam rangka untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya
 - a. Dalam penelitian ini hanya menggunakan lima variabel. Diharapkan pada penelitian selanjutnya ada penambahan variabel yang berkaitan dengan kinerja karyawan

- b. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan hanya 56 orang. Diharapkan dalam penelitian selanjutnya jumlah semakin diperbanyak agar mendapatkan gambar hasil penelitian yang mendekati keadaan sesungguhnya
- c. Peneliti selanjutnya agar menggunakan jenis lokasi yang berbeda dan penambahan indikator dari berbagai sumber

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Latief,dkk. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial (Aceh:Universitas Samudra, 2019)
- Abdul Latief,dkk. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial (Aceh: Universitas Samudra, 2019)
- Abdul Latief,dkk. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial (Aceh:Universitas Samudra, 2019)
- Abdul Latief,dkk. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Pendidikan Ilmu-ilmu Sosial (Aceh:Universitas Samudra, 2019)
- Agung Prihantoro, “*Meningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen (Studi Kasus Madrasah Di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati)*”. Value Added.Vol.8, No.2 Maret 2012 – Agustus 2012
- Agus Eko Sujianto, *Aplikasi Statistik Dengan SPSS 16.0*, , (Jakarta: PT. Prestasi Pustaka, 2009),
- Ahmad Sahas Nur Falah dan Arik Prasetya, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada Karyawan Pt Semen Indonesia Persero Tbk)*. Vol. 50 No. 4, Jurnal Administrasi Bisnis (Malang: Universitas Brawijaya, 2017)
- Androh G. Onibala,dkk. *Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim*. Vol.5 No.2, Jurnal EMBA (Manado:Universitas Sam Ratulangi, 2017)
- Arunkunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. (Jakarta: Rineka Cipta,2010),
- Asri Laksmi Riani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*, (Yogyakarta:Graha Ilmu, 2013)
- Biswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2005)
- Bella Novinda Damarasri, *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Ardhya Garini Cabang Lanud Suryadarma*, Tesis, Universitas Pendidikan Indonesia, repository.upi.edu, 2020

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Chres F. P Laoh, dkk *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*, Volume 16 No. 04, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (Manado:Universitas Sam Ratulangi, 2016)
- Chres F. P Laoh, dkk *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*, Volume 16 No. 04, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (Manado:Universitas Sam Ratulangi, 2016)
- Chres F. P Laoh, dkk *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*, Volume 16 No. 04, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi (Manado:Universitas Sam Ratulangi, 2016)
- DEPDIKNAS, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2011)
- Desi Putri Wijayanti , Didi Sundiman, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris PT. SMS Kota waringin Timur)*, DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1, (2017)
- Desi Putri Wijayanti dan Didi Sundiman (2017), *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur)*, DeReMa Jurnal Manajemen, (Kalimantan Tengah: Universitas Darwan Ali, 2017)
- Dicki Hartanto, *Manajemen SDM Perusahaan Tinjauan Integratif*, (Pekanbaru: CAHAYA FIRDAUS Publishing and Printing, 2016),
- Dit Supriyadi, *Pengaruh Motivasi Dan Manajerial Terhadap Kinerja Karyawan Bank*, Vol. 1 No. 2, Journal of Management and Busines (Karawang: Universitas Singaperbangsa Karawang, 2017)
- D Bader Alyoubi, *Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Arab Saudi)*, Jurnal Internasional Vol. 7 (2018), No.1
- D Bader Alyoubi, *Pengaruh Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Arab Saudi)*, Jurnal Internasional Vol. 7 (2018), No.1, 13-14
- Edrokles .Y. Monsow, dkk, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan di bank Mayapada Kcu Mega Mas Manado*, Vol 6 No.001, Jurnal Administrasi Bisnis (Manado: Universitas Sam Ratulangi, 2018)
- Engkos Kuncoro dan Riduwan, *Analisis Jalur*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2008).
- Engkos Kuncoro dan Riduwan, *Analisis Jalur*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2008),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Diarar mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Diarar mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Ernie Tisnawati Sule.DKK, *Manajemen Bisnis Syariah*, (Bandung:PT.Refika Aditama, 2016)
- Fathurrahman Djamil, *dkk Jurnal Ekonomi Islam*, Vol.7 No.2 (Jakarta: Universitas Muhammadiyah Prof.Dr.Hamka, 2016).
- Hamzah B.Uno, Nina Lamatenggo, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta:Bumi Aksara,2012
- Hendi, Ira Irawati, Candra Dewini, *Pengaruh Perencanaan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus Pegawai Negeri Sipil pada Badan Daerah di Kabupaten Merangin*, Vol. 2 No. 2 Jurnal Manajemen Pelayanan Publik (Merangin,2019)
- Hanni Indrayani, dkk, *Manajemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru:Suska Press, 2013),
- Hinaya, *Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Federal Internasional Finance Cabang Palopo*, Jurnal Of Economic, Management And Accounting, Volume 1 Nomor 1, (Palopo : Universitas Andi Djemma 2018
- <https://izi.or.id/sejarah> di akses pada 10 Februari 2020 pukul 20:22
- <https://kbbi.web.id/Indonesia> di akses pada 08 Februari 2021
- Husaini Usman, *Pengantar Statistika*, (Jakarta: Bumi Aksara,2009)
- Inam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Prpgram SPSS*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006),
- Inam Machhali, Ara Hidayat, *The Handbook of Education Management Teori dan Praktek Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia Edisi Kedua*, (Jakarta:Kencana,2018)
- Inira Taruna Anggapraja, *Pengaruh Penerapan Knowledge Management dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Tbk. (Studi Explanatory Survey pada Karyawan Unit Human Capital Management PT Telkom Tbk., Jurnal Aplikasi Manajemen*, (Bandung : Universitas Widyatama,2016)
- Istanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama 2008)
- Kementrian Agama RI Direktorat Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Direktorat Pemberdayaan Zakat, *Panduan Pengembangan Usaha Bagi Mustahik*: (Jakarta: 2015),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dianggap mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kenneth C Laudon, Jane P.Laudon, *Sistem Informasi Manajemen*, Jakarta:Salemba Empat, 2007
- Khoee Yao Tung, *Memahami Knowledge Management*, (Jakarta Barat: PT.Indeks,2018)
- Khoee Yao Tung, *Memahami Knowledge Management*, (Jakarta Barat:PT.Indeks,2018).
- Kinizz Dalkir, *Knowledge Management in Theory and Practice*,(Elsevier inc, 2005)
- Kinizz Dalkir, *Knowledge Manahgement in Theory and Practice* (Elsevier Inc:2005)
- Kominfo, *WAWAKO Apresiasi Pelatihan Teknisi AC oleh IZI Riau*, <https://pekanbaru.go.id/p/news/wawako-apresiasi-pelatihan-teknisi-ac-oleh-izi-riau> di akses pada 25 November 2020
- LAZ Inisiatif Zakat Indonesia, Inisiatif Zakat Indonesia, (Jakarta Timur, 2016),
- Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*, Jakarta:Bumi Aksara,2016
- M. Anang Firmansyah, dan Budi W. Mahardhika, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta:DEEPUBLISH, 2018)
- M.Anang Firmansyah, Budi W. Mahardhika, *Pengantar Manajemen*, (Yogyakarta: Deepublish,2018)
- MAnang Firmansyah, *Manajemen*, Jawa Timur:Qiara Media, 2011
- M.Yani, *Pelatihan dan Kepemimpinan (dilengkapi dengan hasil penelitian pada instansi pemerintah edisi revisi)*, (Jakarta:Mitra Kencana Media, 2013)
- M.Yani, *Pelatihan dan Kepemimpinan (dilengkapi dengan hasil penelitian pada instansi pemerintah edisi revisi)*, (Jakarta:Mitra Kencana Media, 2013)
- Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen:Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta:PT.Bumi Aksara, 2001,
- Maria Devita, *Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Resturant Alpha Hotel Pekanbaru*, JOM FISIP Vol. 4 No. 2 (Universitas Riau: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, 2017),
- Moh. Subhan, *Pengangguran Dan Tawaran Solutif Dalam Perspektif Islam*, Vol.3 No.2, Jurnal Ekonomi Syariah (Jawa Tmur:STAI Miftahul Ulum Pamekasan, 2018)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Monika Laura Sormin, *Pengaruh Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (Bpkd) Kota Medan Tahun 2017*, Jurnal Akuntansi, (Universitas HKBP Nommensen, 2017)

Monika Laura Sormin, *Pengaruh Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (Bpkd) Kota Medan Tahun 2017*, Jurnal Akuntansi, (Universitas HKBP Nommensen, 2017)

Monika Laura Sormin, *Pengaruh Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengarahan, Serta Fungsi Pengendalian Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Keuangan Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah (Bpkd) Kota Medan Tahun 2017*, Jurnal Akuntansi, (Universitas HKBP Nommensen, 2017)

Muhammad Rosyihan Hendrawan, *Manajemen Pengetahuan (Konsep dan Praktek Berpengetahuan Pada Organisasi Pembelajaran)*, Malang:UB Press, 2019

Muhammad, *Manajemen Keuangan Syariah (Analisis Fiqh dan Keuangan)*, (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2014).

Putri Rahma Dayanti, Mohammad Iqbal, dan Yudha Prakasa, *Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Individual Innovation Capability Sebagai Variabel Intervening*. (Vol. 78 No. 1 Jurnal Administrasi Bisnis, Malang, 2020)

Rachmat Hidajat, *Penerapan Manajemen Zakat Produktif dalam Meningkatkan Ekonomi Umat di Pkpu (Pos Keadilan Peduli Umat) Kota Makassar*, Vol. XVII, no. 1, Jurnal Studi Agama (Makassar: Pengurus PKPU Human Initiative Sulawesi Selatan 2012, 2017)

Ramlan, *Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Prima Swadharma Makassar*, Volume 3, No.007, Jurnal Riset Edisi XVIII (Makassar: niversitas Bosowa, 2017)

Rena, *Inisiatif Zakat Indonesia Riau Bantuan Alvian Penderita Hidrosefalus*, <https://www.goriau.com/berita/baca/inisiatif-zakat-indonesia-riau-bantu-alvian-penderita-hidrosefalus.html> di akses pada 25 November 2020

Rocha Choirun Nisa , dkk. *Pengaruh Manajemen Talenta dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN (Persero) distribusi Jawa Timur, Surabaya)*. Vol. 39 No.2, Jurnal Administrasi Bisnis, (Malang :Universitas Brawijaya, 2016),



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

1. Diarung mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Ridha Choirun Nisa, *Pengaruh Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (persero) distribusi jawa timur, surabaya)*. Vol 39 No.2, Jurnal Administrasi Bisnis (Malang:Universitas Brawijaya, 2016)
- Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian*, (Bandung:Alfabera, 2012)
- Rifki Faisal Miftaahul Zanah Dan Jaka Sulaksana, *Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka)*, Volume 4 Nomor 2, Jurnal Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Majalengka: Universitas Majalengka,2016)
- Rifki Faisal Miftaahul Zanah Dan Jaka Sulaksana, *Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Suatu Kasus Di Home Industri Asri Rahayu Di Wilayah Majalengka)*, Volume 4 Nomor 2, Jurnal Ilmu Pertanian Dan Peternakan (Majalengka: Universitas Majalengka,2016)
- Rifki Faisal, Miftahul Zanah dan Jaka Sulaksana, *Pengaruh Fungsi Manajemen Terhadap Kepuasan Karyawan*, Jurnal Ilmu Pertanian dan Peternakan Volume 4 Nomor 2, (2016)
- Rismayanti, *Penerapan Fungsi Manajemen Sebagai Metode Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Kurnia Pangan Sejahtera Wilayah Jakarta Utara*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 2 (2019) No. 2
- Rony Setiawan, dkk, *Pengantar Statistik*, (Yogyakarta : Graham Ilmu, 2005),
- Saharuddin, I Ketut Patra dan Sanaria, *Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mandala Multi Finance Kabupaten Luwu Utara*, Equilibrium Volume 7. Nomor 1, 2018
- Saharuddin, I ketut Patra, Sanaria, *Analisis Fungsi-Fungsi Manajemen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandala Multifinance Kabupaten Luwu Utara*,Equilibrium Vol. 7 (2018), No. 1
- Saharuddin Khan, dkk *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 4, No. 1 (Palembang: Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang, 2019)
- Siti Utami Munandar, *Mengembangkan Inisiatif dan Kreatifitas Anak*, Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta, Vol. 2 No II, 1997
- Soekidjo Nnotoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:Rineka Cipta, 2009)
- Sumun, dkk, *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*, (Malang: UB Press, 2017),

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau

1. Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2010), cet. Ke-15
2. Surisno Badri, *Metode Statiska untuk Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Ombak, 2012),
3. Tin Heryani, Zunaidah, “*Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya)*”. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.11 No.2 Juni 2013
4. Tin Heryani, Zunaidah, “*Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya)*”. Vol.11 No.2 Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Juni 2013,
5. Tin Heryani, Zunaidah, “*Analisis Pengaruh Penerapan Corporate Social Responsibility (Diversity & Employee Support) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Batu Rona Adimulya)*”. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya. Vol.11 No.2 Juni 2013
6. Tribunpekanbaru, *Berdakwah dari Masjid ke Masjid di Pekanbaru, IZI hadirkan program Da'i Penjuru Negeri di Riau* di akses pada 25 November 2020
7. Tribunpekanbaru, *IZI Riau latih ibu-ibu kelompok usaha masyarakat mandiri manajemen bisnis*, <https://pekanbaru.tribunnews.com/2018/07/10/izi-riau-latih-ibu-ibukelompok-usaha-masyarakat-mandiri-manajemen-bisnis> di akses pada 25 November 2020
8. Usman Efendi, *Asas Manajemen*, Rajawali pers Jakarta, 2014
9. Wawancara dengan kepala Kantor Perwailan Riau Abu Daud tanggal 31 Agustus 2020
10. Wawancara dengan kepala koordinator Program Abdul Ghofur pada 31 Agustus 2020
11. Wawancara dengan kepala perwakilan IZI Riau Abu Daud tanggal 31 Agustus 2020
12. Yoghi Citra Pratama “*peran zakat dalam penanggulangan kemiskinan (studikasus: program zakat produktif pada badan amal zakat nasional)*”. The Journal of Tauhidi nomics Vol.1 No.1 (2015):93 UIN Syarif hidayatullah Jakarta yoghi@uinjkt.ac.id

1. Di larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Di larang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

KUESIONER PENELITIAN

“PENGARUH FUNGSI-FUNGSI MANAJEMEN DAN *KNOWLEDGE MANAGEMENT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN INISIATIF ZAKAT INDONESIA CABANG PEKANBARU”

Terima kasih atas partisipasi Anda menjadi salah satu responden untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan salah satu instrumen penelitian yang dilakukan oleh:

Peneliti : Wasilah
NIM : 21990325642
Program Pendidikan : Magister/ Strata Dua (S2)
Program Studi : Ekonomi Syariah
Fakultas : Syariah dan Hukum Universitas Islam Negri Sultan Syarif Kasim Riau

Saya sangat menghargai kejujuran Anda dalam mengisi kuesioner ini dan menjamin kerahasiaan anda. Semoga hasil penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Atas kerjasama dan bantuan Anda, saya ucapkan terimakasih.

I. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Bidang Pekerjaan :
Masa Kerja :

II. Petunjuk Pengisian:

Berikan tanda “X” pada kolom penilaian yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan:

1. STS = Sangat Tidak Setuju
2. TS = Tidak Setuju

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. N = Netral/Biasa
4. S = Setuju
5. SS = Sangat Setuju

III. Daftar Pernyataan

VARIABEL Fungsi Perencanaan (X_1)	STS	TS	N	S	SS
1. Pimpinan selalu menetapkan perencanaan sebelum memulai program yang akan dilaksanakan					
2. Perencanaan yang dibuat disertai penjelasan tujuan yang akan dilaksanakan					
3. Setiap dilakukan perencanaan kerja selalu memperkirakan resiko yang akan terjadi					
4. Dalam membuat perencanaan semua diprakirakan sesuai rencana					
5. Sebelum membuat perencanaan, saya biasanya menetapkan dugaan terlebih dahulu					
6. Perencanaan yang dibuat harus memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan					
7. Setiap ada penetapan tugas, pimpinan selalu menjelaskan terlebih dahulu kepada karyawan					
8. Semua karyawan mengerti dan paham setelah dijelaskan tugas oleh pimpinan					
9. Permasalahan yang terjadi dalam perencanaan selalu ada penyelesaian terbaik					
10. Pimpinan dan karyawan bekerja sama dalam menetapkan rencana penyelesaian					
11. Pimpinan menetapkan kebijakan dalam perencanaan yang dilakukan					
12. Semua perencanaan di awal sesuai dengan kebijakan yang telah dibuat					
13. Pimpinan dan karyawan membuat perencanaan berdasarkan standar-standar dan metode penyelesaian					
14. Saya sering merasa bahwa kenyataan yang terjadi di lapangan sesuai dengan standar dan metode penyelesaian yang telah ditetapkan dalam perencanaan sebelumnya					
15. Saya selalu mengetahui lebih dahulu kemungkinan permasalahan yang akan terjadi di masa akan datang					
16. Permasalahan yang terjadi di lapangan sudah terpikirkan sebelumnya dalam perencanaan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL Fungsi Pengorganisasian (X ₂)	STS	TS	N	S	SS
Sebelum saya bekerja, saya diberikan penjelasan terlebih dahulu mengenai prosedur pelaksanaan kerja yang akan saya lakukan					
Setiap karyawan yang bekerja diberikan penjelasan masing-masing tugas dan tanggung jawab terkait pekerjaannya					
Hasil pekerjaan yang dilakukan oleh masing-masing karyawan ada pelaporan ke bagian operasional					
Semua karyawan melakukan pelaporan ke bagian operasional					
Di tempat saya bekerja, pengumpulan pekerjaan operasional merupakan hal penting untuk bisa dikelola					
6 Pimpinan mengarahkan karyawan untuk mengumpulkan setiap pekerjaan yang sudah dilakukan dalam satu kesatuan					
7 Ditempat saya bekerja ada penetapan syarat pekerjaan					
8 Saya bekerja berdasarkan syarat-syarat pekerjaan yang harus yang harus saya penuhi					
9 Pimpinan menetapkan posisi karyawan berdasarkan kemampuan yang dimiliki karyawan					
10 Saya bekerja sesuai dengan kemampuan yang yang saya miliki					
Saya diberi kekuasaan untuk mengatur pekerjaan yang saya lakukan					
Pimpinan membuat keputusan yang tepat dalam mendelagasikan otoritas kepada masing-masing karyawan					
Fasilitas kantor mendukung pekerjaan yang saya lakukan					
Fasilitas kantor selalu saya dapatkan seperti kendaraan, komputer, dan lain-lain					
Saya bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan saya bekerja					
Perusahaan tempat saya bekerja mampu bersaing dengan perusahaan lainnya					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL Fungsi Pelaksanaan (X ₃)		STS	TS	N	S	SS
1	Pimpinan memberikan penjelasan dan tujuan terlebih dahulu kepada karyawan sebelum melaksanakan pekerjaan					
2	Banyak karyawan sudah mengerti pelaksanaan pekerjaan setelah diberikan penjelasan dari pimpinan					
3	Pimpinan selalu mengajak para karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin					
4	Semua karyawan mau di ajak bekerja secara maksmlal					
5	Pimpinan memberi bimbingan secara rutin kepada karyawan dalam mencapai standar kerja operasional					
6	Semua karyawan menerima bimbingan dari atasan					
7	Saya diberikan hak oleh pimpinan dalam mengembangkan potensi yang saya miliki dalam pekerjaan yang saya lakukan					
8	saya tidak merasa kebingungan lagi setelah pimpinan memberikan saya hak dalam pengembangan diri					
9	Saya selalu mendengarkan setiap ada masukan atau pendapat dari rekan kerja					
10	Saya diberikan hak untuk mendengarkan oleh pimpinan tempat saya bekerja					
11	Pencapaian saya dalam bekerja selalu diberikan pujian oleh atasan dan rekan kerja					
12	Pimpinan memberikan sanksi secara adil kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan					
13	Saya diberikan hadiah setiap saya melakukan pencapaian terbaik di tempat saya bekerja					
14	Hadiah yang saya terima dari prestasi kerja biasanya berupa penghargaan atau dalam bentuk uang tunai					
15	Saya selalu memperbaiki hasil dari pekerjaan yang saya lakukan					
16	Pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan tindakan perbaikan jika memang diperlukan					



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	VARIABEL Fungsi Pengendalian (X ₄)	STS	TS	N	S	SS
1	Setiap pekerjaan yang sudah diselesaikan dilakukan perbandingan terhadap perencanaan di awal					
2	Semua hasil bisa dibandingkan dengan perencanaan pada umumnya					
3	Di tempat saya bekerja, hasil dari pekerjaan yang dilakukan karyawan diberi penilaian sesuai standar dari pelaksanaan					
4	Pimpinan selalu melakukan pengecekan ulang pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan					
5	Pimpinan menciptakan tolak ukur yang efektif terkait pelaksanaan kerja yang dilakukan oleh karyawan					
6	Semua tolak ukur efektif dalam pelaksanaan kinerja yang dilakukan					
7	Karyawan diberikan penjelasan oleh pimpinan terkait tolak ukur yang digunakan dalam pelaksanaan kerja					
8	Semua karyawan mengerti tolak ukur yang digunakan dalam pelaksanaan kerja					
9	Tolak ukur yang efektif dalam standar pelaksanaan memudahkan dalam mendapatkan informasi atau data yang ingin diperoleh perusahaan					
10	Tolak ukur memudahkan dalam menunjukkan perbandingan dan pertentangan yang mungkin akan terjadi di lapangan					
11	Setiap karyawan di anjurkan oleh pimpinan melakukan tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja apabila diperlukan					
12	Tindakan perbaikan dalam pelaksanaan kerja harus mendapat persetujuan dari atasan					
13	Pimpinan memberitahukan kepada karyawan terkait tanggung jawab dari masing-masing program kerja yang dilakukan					
14	Setiap program kerja yang dilakukan perusahaan, pimpinan selalu menunjuk pelaksana program					
15	Setiap karyawan dan pimpinan bekerja sama dalam menelaah hasil yang didapatkan dari program kerja yang sudah dilakukan					
16	Pimpinan membuat peyesuaian dan pengendalian terhadap program yang akan dilakukan kembali					

11	State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
10	19
9	8
8	7
7	6
6	5
5	4
4	3
3	2
2	1
1	0

- | | VARIABEL <i>Knowledge Management</i> (X ₅) | STS | TS | N | S | SS |
|---|--|-----|----|---|---|----|
| Sak ci pta m illi k- UIN S us ka Ria u | Saya memiliki tambahan pengetahuan dari pengalaman masa lalu dalam bidang pekerjaan saya | | | | | |
| | Saya mendapatkan pengetahuan baru setelah saya bekerja di perusahaan ini | | | | | |
| | Pelatihan yang pernah saya ikuti mendukung saya untuk memiliki pengetahuan baru | | | | | |
| | Saya memperoleh banyak pengetahuan dan informasi dari materi pelatihan yang pernah saya ikuti | | | | | |
| | Saya memiliki analisa yang baik dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| Sta te Isla mic U niver sity of Su rabaya | Kemampuan analisa saya yang luas membantu rekan kerja dalam melakukan penyelesaian masalah pekerjaan | | | | | |
| | Dalam menghadapi permasalahan pekerjaan, biasanya saya menganalisa terlebih dahulu sebelum membuat suatu keputusan | | | | | |
| | 8 Saya memahami dengan baik analisa pengetahuan yang saya lakukan dan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan | | | | | |
| | 9 Saya dapat berpikir kreatif dalam mensintesis pengetahuan yang saya miliki | | | | | |
| | 10 Pekerjaan yang saya lakukan membangun kembali pengetahuan yang baru | | | | | |
| Sta te Isla mic U niver sity of Su rabaya | 11 Saya mencari informasi tambahan tentang pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan saya dan kemudian membuat model pengetahuan yang baru | | | | | |
| | Saya dapat membuat model pengetahuan baru bersama rekan kerja saya | | | | | |
| | Saya melakukan percobaan tentang pengetahuan yang saya dapatkan untuk direalisasikan dalam bidang pekerjaan saya | | | | | |
| | Pengetahuan yang saya miliki mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan bersama | | | | | |
| Sta te Isla mic U niver sity of Su rabaya | Rekan kerja di tempat saya bekerja melakukan kerja sama dalam mengorganisasi pengetahuan | | | | | |
| | Pengetahuan yang dimiliki setiap karyawan memudahkan dalam mencapai target yang diinginkan perusahaan | | | | | |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)	STS	TS	N	S	SS
1 Saya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan sangat teliti					
2 Setelah bekerja saya tidak membiarkan sampah berserakan di atas meja					
3 Saya karyawan yang cekatan dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan					
4 Saya melakukan pekerjaan dengan akurat dan jarang terjadi kesalahan					
5 Saya melakukan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan lain					
6 Saya menangani beban kerja sebagaimana yang ditugaskan pimpinan kepada karyawan					
7 Pencapaian kinerja keuangan di tempat saya bekerja selalu meningkat					
8 Ketika saya bekerja jumlah muzakki selalu meningkat					
9 Semua karyawan di perusahaan saya bekerja mampu memberikan pelayanan sesuai harapan					
10 Saya adalah karyawan yang mampu memberikan solusi yang tepat dalam pemecahan masalah					
11 Saya selalu menetapkan target dalam melakukan pekerjaan					
12 Saya selalu menanggapi masalah yang terjadi berkaitan dengan kondisi ekonomi calon mustahik					
13 Saya selalu membantu sesama rekan kerja saat mereka memerlukan bantuan					
14 Saya selalu cermat dan teliti dalam melakukan pekerjaan					
15 Dalam melakukan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
16 Saya bersedia diberi tambahan kuantitas kerja diluar jam kerja apabila dibutuhkan perusahaan					

Mengetahui,
Peneliti

WASILAH

VARIABEL PERENCANAAN (PLANING)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	Total P
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	77
6	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	71
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
8	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	73
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	78
13	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	75
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	68
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
19	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	70
20	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	70
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	68
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
23	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	69
24	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	69
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	67
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	70
29	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	70
30	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	75
31	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	70
32	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71
33	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
34	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	70
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
37	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	70
38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	70
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak

Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

46	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	79
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
48	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	71
49	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	72
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
53	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	77
54	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	76
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	78
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79

VARIABEL PENGORGANISASIAN (ORGANIZING)

No	O1	O2	O3	O4	O5	O6	O7	O8	O9	O10	O11	O12	O13	O14	O15	O16	Total O
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	70
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
8	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	74
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	77
13	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	72
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
17	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	69
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	79
19	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	70
20	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	71
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	68
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
23	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	70
24	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	70
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	69
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	65
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	72
29	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	71
30	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	71
31	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
32	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

33	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
34	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
37	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	69
38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	71
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	78
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	76
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
48	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	71
49	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	74
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
53	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	75
54	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	76
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80

VARIABEL PELAKSANAAN (ACTUATING)

N	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	Total A
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	68
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
8	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	73
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	76
13	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	71
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	68
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	78
19	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	70

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	70
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	66
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
23	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	69
24	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	69
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	68
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	66
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	70
29	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	71
30	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	72
31	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	70
32	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71
33	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
34	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	70
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
37	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	69
38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	71
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	76
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
48	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	70
49	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	72
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
53	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	76
54	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	78

VARIABEL PENGENDALIAN (CONTROLLING)

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	Total C
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	71
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
8	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	73
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	78
13	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	72
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
17	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	70
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	78
19	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	71
20	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	71
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	67
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
23	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	70
24	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	70
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	67
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	70
29	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	70
30	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	73
31	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	70
32	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71
33	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
34	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	70
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
36	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	68
37	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	70
38	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	71
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	63
44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© 2019 UIN Suska Riau

46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	78
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	78
48	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	71
49	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
53	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	77
54	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	76
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80

VARIABEL KNOWLEDGE MANAGEMENT

N	KM 1	KM 2	KM 3	KM 4	KM 5	KM 6	KM 7	KM 8	KM 9	KM 10	KM 11	KM 12	KM 13	KM 14	KM 15	KM 16	TotalKM
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	76
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	72
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	66
8	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	72
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	78
13	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	71
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
17	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	70
18	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	77
19	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	70
20	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	70
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	68
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	79
23	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	69
24	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	70
25	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	68
26	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	68
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	65
28	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	71
29	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	71
30	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	72
31	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	72
32	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71
33	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
34	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71

©

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	66
28	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	71
29	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	71
30	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	73
31	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	71
32	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	71
33	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
34	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	71
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
36	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	69
38	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	67
39	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	72
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
44	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	79
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	78
46	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	77
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	79
48	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	71
49	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	74
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	65
53	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	76
54	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	77
55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	80

UJI VALIDITAS VARIABEL FUNGSI PERENCANAAN (*PLANING*)

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Sig. (2-tailed)		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00		,00	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation		,367	,561	,222	,222	,394	,416	,386	,264	,637	1	,251	,394	,417	,506	,228	,184
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Sig. (2-tailed)		,005	,000	,100	,100	,003	,001	,003	,049	,000		,062	,003	,001	,000	,091	,174
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation		,426	,098	,577	,962	,689	,409	,365	,469	,576	,251	1	,611	,484	,346	,519	,307
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Sig. (2-tailed)		,001	,473	,000	,000	,000	,002	,006	,000	,000	,062		,000	,000	,009	,000	,022
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation		,293	,250	,500	,577	,922	,692	,365	,621	,651	,394	,611	1	,710	,500	,601	,222
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Sig. (2-tailed)		,028	,063	,000	,000	,000	,000	,006	,000	,000	,003	,000		,000	,000	,000	,099
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation		,238	,232	,373	,447	,635	,831	,486	,486	,641	,417	,484	,710	1	,671	,491	,291
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Sig. (2-tailed)		,077	,086	,005	,001	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,030
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation		,328	,527	,314	,314	,423	,516	,731	,359	,684	,506	,346	,500	,671	1	,408	,281
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Sig. (2-tailed)		,014	,000	,018	,018	,001	,000	,007	,000	,000	,000	,009	,000	,000		,002	,036
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation		,221	,115	,572	,490	,519	,407	,242	,462	,600	,228	,519	,601	,491	,408	1	,510
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Sig. (2-tailed)		,102	,397	,000	,000	,000	,002	,073	,000	,000	,091	,000	,000	,000	,002		,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation		,184	-,024	,281	,281	,138	,217	,188	,009	,407	,184	,307	,222	,291	,281	,510	1
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Sig. (2-tailed)		,174	,863	,036	,036	,310	,108	,165	,948	,002	,174	,022	,099	,030	,036	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Pearson Correlation		,509	,502	,679	,727	,811	,740	,629	,660	,892	,600	,741	,818	,775	,727	,670	,402
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL FUNGSI PENGORGANISASIAN (ORGANIZING)

		Correlations																Total
		O. 1	O. 2	O. 3	O. 4	O. 5	O. 6	O. 7	O. 8	O. 9	O. 10	O. 11	O. 12	O. 13	O. 14	O. 15	O. 16	
O.1	Pears on Correlation	1	,500	,235	,433	,269	,164	,201	,076	,411	,316	,433	,269	,164	,201	,020	,041	,467
	Sig. (2-tailed)		,000	,081	,001	,045	,227	,138	,576	,002	,018	,001	,045	,227	,138	,884	,762	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
O.2	Pears on Correlation	,500	1	,158	,043	,205	,192	,254	,228	,436	,489	,043	,205	,192	,254	,101	,001	,425
	Sig. (2-tailed)	,000		,244	,751	,129	,156	,059	,091	,001	,000	,751	,129	,156	,059	,459	,994	,001
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
O.3	Pears on Correlation	,235	,158	1	,614	,489	,372	,395	,582	,566	,275	,614	,489	,372	,395	,620	,283	,710
	Sig. (2-tailed)	,081	,244		,000	,000	,005	,003	,000	,000	,041	,000	,000	,005	,003	,000	,035	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
O.4	Pears on Correlation	,433	,043	,614	1	,654	,376	,336	,510	,553	,209	1,000	,654	,376	,336	,335	,156	,722
	Sig. (2-tailed)	,001	,751	,000		,000	,004	,011	,000	,000	,122	,000	,000	,004	,011	,012	,249	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
O.5	Pears on Correlation	,269	,205	,489	,654	1	,692	,365	,621	,596	,312	,654	1,000	,692	,365	,359	-	,787
	Sig. (2-tailed)	,045	,129	,000	,000		,000	,006	,000	,000	,019	,000	,000	,000	,006	,007	,917	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
O.6	Pears on Correlation	,164	,192	,372	,376	,692	1	,479	,483	,576	,329	,376	,692	1,000	,479	,270	,215	,741
	Sig. (2-tailed)	,227	,156	,005	,000	,000		,000	,000	,000	,013	,000	,000	,000	,000	,044	,111	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
O.7	Pears on Correlation	,201	,254	,395	,336	,365	,479	1	,308	,535	,309	,336	,692	,479	1,000	,173	,110	,631
	Sig. (2-tailed)	,138	,059	,003	,011	,000	,021		,000	,000	,020	,011	,000	,000	,000	,202	,421	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

[illegible]

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL FUNGSI PELAKSANAAN (*ACTUATING*)

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

[illegible]

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL FUNGSI PENGENDALIAN (*CONTROLLING*)

		Correlations																TotalC
		C.1	C.2	C.3	C.4	C.5	C.6	C.7	C.8	C.9	C.10	C.11	C.12	C.13	C.14	C.15	C.16	
C.1	Pearson Correlation	1	,520**	,360**	,459**	,293*	,189	,256	,102	,472**	,316	,426**	,259	,267*	,293*	,107	,126	,522**
	Sig. (2-tailed)		,000	,006	,000	,028	,162	,056	,454	,000	,018	,001	,054	,046	,028	,431	,353	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
C.2	Pearson Correlation	,520**	1	,275*	,043	,205	,192	,280*	,228	,457**	,468**	,065	,229	,206	,291*	,163	,225	,469**
	Sig. (2-tailed)	,000		,040	,751	,129	,156	,036	,091	,000	,000	,634	,089	,128	,030	,229	,096	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
C.3	Pearson Correlation	,360**	,275*	1	,577**	,456**	,338	,399**	,545**	,549**	,215	,533**	,410*	,363*	,516**	,561**	,412**	,700**
	Sig. (2-tailed)	,006	,040		,000	,000	,011	,002	,000	,000	,111	,000	,002	,006	,000	,000	,002	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
C.4	Pearson Correlation	,459**	,043	,577**	1	,654**	,376**	,371*	,510*	,581**	,182	,962**	,614**	,478**	,319	,360**	,157	,708**
	Sig. (2-tailed)	,000	,751	,000		,000	,004	,005	,000	,000	,179	,000	,000	,000	,016	,006	,248	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
C.5	Pearson Correlation	,293*	,205	,043	,577**	1	,692**	,399**	,621**	,623**	,285	,611**	,961**	,741**	,258	,473*	,008	,764**
	Sig. (2-tailed)	,028	,129	,000	,000		,000	,002	,000	,000	,033	,000	,000	,000	,055	,000	,952	,000

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

[illegible]

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL *KNOWLEDGE MANAGEMENT*

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

[illegible]

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

[illegible]

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

		Correlations																Total
		KK .1	KK .2	KK .3	KK .4	KK .5	KK. 6	KK .7	KK .8	KK .9	KK. 10	KK. 11	KK. 12	KK. 13	KK. 14	KK. 15	KK. 16	KK.
KK-1	Pearson Correlation	1	,443**	,335*	,467**	,302*	,164	,201	,076	,411**	,261	,433**	,269*	,164	,235	,101	,269*	,483**
	Sig. (2-tailed)		,001	,012	,000	,024	,227	,138	,576	,002	,052	,001	,045	,227	,082	,457	,045	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
KK-2	Pearson Correlation	,443**	1	,250	,098	,275*	,237	,301*	,277	,511**	,518**	,075	,250	,237	,249	,198	,379*	,494**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

KK.3	Sig. (2-tailed)	,001		,063	,473	,040	,078	,024	,039	,000	,000	,581	,063	,078	,064	,143	,004	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,335	,250	1	,611	,489	,338	,365	,545	,522	,190	,577	,456	,338	,399	,568	,445	,680
KK.4	Sig. (2-tailed)	,012	,063		,000	,000	,011	,006	,000	,000	,161	,000	,000	,011	,002	,000	,001	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,467	,098	,611	1	,647	,338	,285	,469	,522	,190	,962	,611	,338	,318	,489	,285	,701
KK.5	Sig. (2-tailed)	,000	,473	,000		,000	,011	,033	,000	,000	,161	,000	,000	,011	,017	,000	,033	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,302	,275	,489	,647	1	,658	,314	,582	,566	,295	,614	,961	,658	,265	,602	,314	,787
KK.6	Sig. (2-tailed)	,024	,040	,000	,000		,000	,018	,000	,000	,027	,000	,000	,000	,048	,000	,018	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,164	,237	,338	,338	,658	1	,479	,483	,576	,275	,376	,692	1,000	,443	,515	,479	,745
KK.7	Sig. (2-tailed)	,227	,078	,011	,011	,000		,000	,000	,000	,041	,004	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,201	,301	,365	,285	,314	,479	1	,308	,535	,261	,336	,365	,479	,959	,314	,345	,626
KK.8	Sig. (2-tailed)	,138	,024	,006	,033	,018	,000		,021	,000	,052	,011	,006	,000	,000	,018	,009	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,076	,277	,545	,469	,582	,483	,308	1	,585	,328	,510	,621	,483	,264	,891	,386	,715
KK.9	Sig. (2-tailed)	,576	,039	,000	,000	,000	,000	,021		,000	,014	,000	,000	,000	,049	,000	,003	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,411	,511	,522	,522	,566	,576	,535	,585	1	,603	,553	,596	,576	,505	,566	,688	,860
KK.10	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,261	,518	,190	,190	,295	,275	,261	,328	,603	1	,156	,260	,275	,226	,225	,333	,505
KK.11	Sig. (2-tailed)	,052	,000	,161	,161	,027	,041	,052	,014	,000		,252	,053	,041	,094	,096	,012	,000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson Correlation	,261	,518	,190	,190	,295	,275	,261	,328	,603	1	,156	,260	,275	,226	,225	,333	,505

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

KK.1 1	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson	,433	,075	,577	,962	,614	,376	,336	,510	,553	,156	1	,654	,376	,371	,536	,336
	Correlation																
KK.1 2	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson	,269	,250	,456	,611	,961	,692	,365	,621	,596	,260	,654	1	,692	,318	,647	,365
	Correlation																
KK.1 3	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson	,164	,237	,338	,338	,658	1,000	,479	,483	,576	,275	,376	,692	1	,443	,515	,479
	Correlation																
KK.1 4	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson	,235	,249	,399	,318	,265	,443	,959	,264	,505	,226	,371	,318	,443	1	,347	,377
	Correlation																
KK.1 5	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson	,101	,198	,568	,489	,602	,515	,314	,891	,566	,225	,536	,647	,515	,347	1	,476
	Correlation																
KK.1 6	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson	,269	,379	,445	,285	,314	,479	,345	,386	,688	,333	,336	,365	,479	,377	,476	1
	Correlation																
Total	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson	,483	,494	,680	,701	,787	,745	,626	,715	,860	,505	,721	,806	,745	,613	,730	,640
	Correlation																
Total	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
	Pearson	,483	,494	,680	,701	,787	,745	,626	,715	,860	,505	,721	,806	,745	,613	,730	,640
	Correlation																

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITAS VARIABEL FUNGSI PERENCANAAN (*PLANING*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,922	16

UJI RELIABILITAS VARIABEL FUNGSI PENGORGANISASIAN (*ORGANIZING*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	16

UJI RELIABILITAS VARIABEL FUNGSI PELAKSANAAN (*ACTUATING*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,919	16

UJI RELIABILITAS VARIABEL FUNGSI PENGENDALIAN (*CONTROLLING*)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,912	16

UJI RELIABILITAS VARIABEL *K*KNOWLEDGE MANAGEMENT

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,901	16



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI RELIABILITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.920	16

UJI NORMALITAS

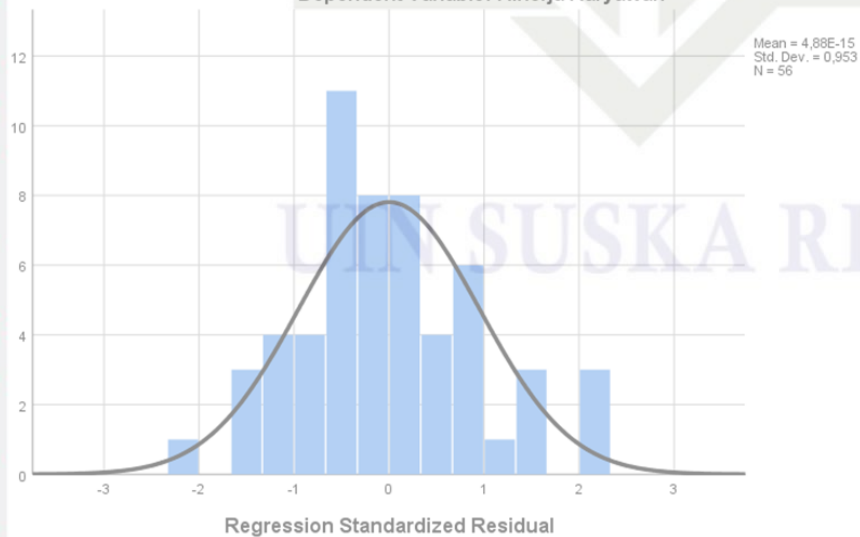
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.32961241
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.072
	Negative	-.052
Kolmogorov-Smirnov Z		.538
Asymp. Sig. (2-tailed)		.934

a. Test distribution is Normal.

Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

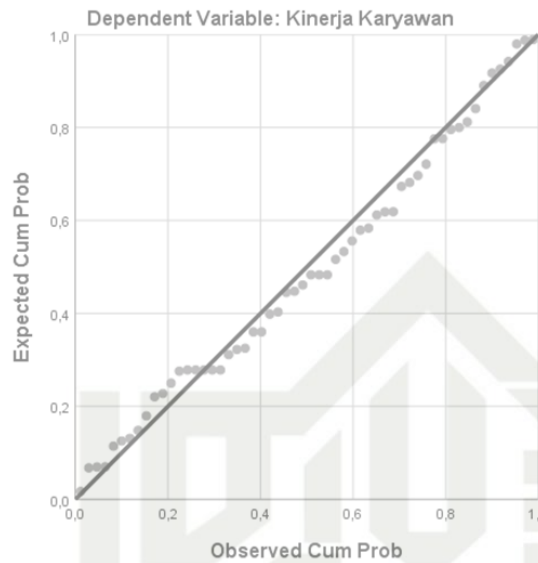




Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI MULTI KOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	.539	5.953		.090	.929	
	Fungsi Perencanaan	-.004	.141	-.003	-.032	.975	.246 4.065
	Fungsi Pengorganisasian	.344	.094	.382	3.668	.002	.212 4.714
	Fungsi Pelaksanaan	.317	.100	.351	3.163	.005	.188 5.329
	Fungsi Pengendalian	.192	.097	.183	1.986	.062	.272 3.679
	Knowledge Management	.147	.088	.147	1.668	.113	.299 3.349

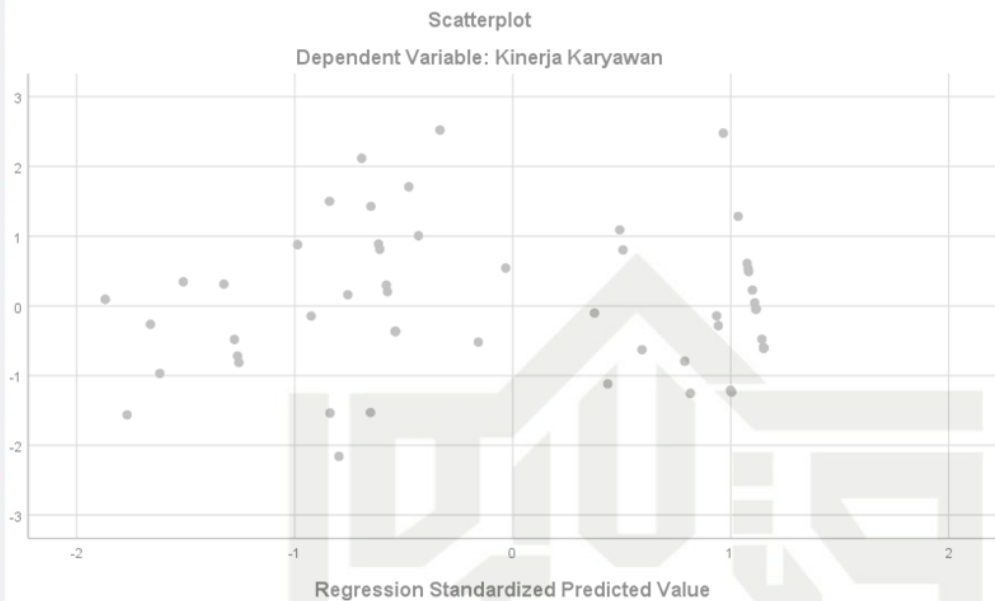
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI HETEROSKEDASTISITAS



UJI t HITUNG

Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B		Beta		
1	(Constant)	-,504	,743		-,678	,501
	Fungsi Perencanaan	,044	,047	,044	,936	,354
	Fungsi Pengorganisasian	,217	,067	,211	3,222	,002
	Fungsi Pelaksanaan	,381	,065	,394	5,909	,000
	Fungsi Pengendalian	,178	,059	,176	2,994	,004
	Knowledge management	,189	,056	,179	3,367	,001

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

UJI F (SIMULTAN)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1589,007	5	317,801	2659,230	,000 ^b
	Residual	5,975	50	,120		
	Total	1594,982	55			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Knowledge management, Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengendalian, Fungsi Pelaksanaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UJI DETERMINASI R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,998 ^a	,996	,996	,346

a. Predictors: (Constant), Knowledge management, Fungsi Perencanaan, Fungsi Pengorganisasian, Fungsi Pengendalian , Fungsi Pelaksanaan



UIN SUSKA RIAU



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004

Phone & Facs, (0761) 858832, Website: <https://pasca.uin-suska.ac.id> Email : pasca@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Bilihanggi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Nomor : 0817/Un.04/Ps/PP.00.9/2021

Pekanbaru, 05 April 2021

Jumlah : 1 berkas

Isi : Izin Perpanjangan Kegiatan Riset Tesis/Disertasi

Kepada

Yth. Gubernur Riau

Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu

Satu Pintu Riau

Pekanbaru

Dengan hormat, dalam rangka penulisan tesis, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

Nama	: WASILAH
NIM	: 21990325642
Program Studi	: Ekonomi Syariah S2
Semester/Tahun	: IV (Empat) / 2021
Judul Tesis/Disertasi	: Pengaruh Fungsi-fungsi fungsi manajemen dan knowledge management terhadap kinerja karyawan IZI Cabang Pekanbaru

maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memperpanjang izin risetnya di IZI Cabang Pekanbaru

Waktu Penelitian: 3 Bulan (05 April 2021 s.d 05 Juni 2021)

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

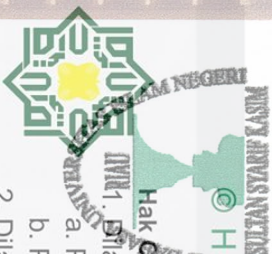
UIN SUSKA RIAU



Wasalam
Direktur

Afrizal. M

NIP. 19591015 198903 1 001



- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak mengiklankan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

شهادة الكفاءة اللغوية

اعطيت الى

Wasilah

دفعتر القيد : 2199003225642
الجنس : Female
المولود : January 26, 1995

بيان النتائج لاختبار اللغة العربية لمعرفة الكفاءة اللغوية

الاستماع : 51
القواعد : 47
القراءة : 52
النتيجة : 500

مستعملة حتى : March 20, 2022



Arabic Proficiency Test® Certificate Provided by
Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.

The scores and information presented in this score report are approved.

Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004 HP. 0852 7144 0823

Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info



محى الدين شكرى
رئيس مركز ترقية اللغة

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF SULTAN SYARIF KASIM RIAU

UIN SUSKA RIAU

CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Wasilah

ID Number : 21990325642

Date of Birth : January 26 , 1995

Sex : Female

Test Form : Paper Based Test

Achieved the following scores on the

English Proficiency Test

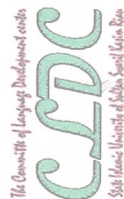
Listening Comprehension : 57

Structure & Written Expressions : 47

Reading Comprehension : 56

Overall Score : 533

Expired Date : March 20, 2022



English Proficiency Test@ Certificate Provided by
Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.

The scores and information presented in this score report are approved.

Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004

HP . 0852 7144 0823 Fax. (0761) 858832

Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info



The Head of Language Development Center

Mahyudin Syukri, M. Ag

NIP. 19720421 200604 1 003



PROSEDUR PENELITIAN

1. Ditaring mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing / Promotor *	Paral Pembimbing/ Promotor	Keterangan
1.	2021	State Islamia University of Sultan Syarif Kasim Riau	my	
2.	28 - Januari 2021	Membuat/mengoreksi kuesioner Rumusan masalah, tambahan teori manajemen & jurnal fungsional manajemen	my	
3.	02 Februari 2021	Ace kuesioner untuk turun kelapangan.	my	
4.	15 Maret 2021	Penyusunan matriks penelitian, komposisi wawancara, teknik pengambilan data, dan Responden.	my	
5.	31 Maret 2021	Pengjabaran hipotesis, penyusunan hasil wawancara pada hasil penelitian, dan menariskan rumusan kebijakan 121 Riau	my	
6.	13 April 2021	Penyusunan Bab 5 dan Abstrak	my	

Catatan :
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 19/4/2021

Pembimbing I / Promotor *

Dr. Makyarni

NO.	Tanggal Konsultasi	Materi Pembimbing/ Promotor *	Hak cipta Diindungi Undang-Undang	Keterangan
1.	2021	Hak cipta Diindungi Undang-Undang		
2.	12 Februari 2021	Mengoreksi kuesioner penelitian		
3.	12 Februari 2021	Ace kuesioner		
4.	17 Februari 2021	Mengoreksi Bab 4		
5.	2 April 2021	Menambahkan Saran Peminis di Bab 5		
6.	15 April 2021	Abstrak		

Catatan :
*Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 19/4/2021

Pembimbing II / Co Promotor *

Dr. Mahendra Komus, S.P., M.Te

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIODATA PENULIS

Nama	: Wasilah
Tempat/Tanggal Lahir	: Sungai Anak Kamal, 26 Januari 1995
Pekerjaan	: Mahasiswi
Alamat Rumah	: Berumbung Baru, Kec. Dayun, Kabupaten Siak
No Hp	: 085291800610
Nama Orang Tua	: Suratman (Ayah) Siti Asiah (Ibu)
Nama Suami	: Agus Setiawan

RIWAYAT PENDIDIKAN:

SDN 027 Pelantai	: Lulus Tahun 2008
MTS Al-Mukarromah	: Lulus Tahun 2011
SMAN 1 Tebing Tinggi	: Lulus Tahun 2014
S1	: Lulus Tahun 2018
S2	: Lulus Tahun 2021

Karya Ilmiah

1. Skripsi S1 “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Selatpanjang Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Kepulauan Meranti ditinjau Menurut Ekonomi Syariah”
2. Tesis S2 “Pengaruh Fungsi-Fungsi Manajemen dan *Knowledge Management* terhadap Kinerja Karyawan Inisiatif Zakat Indonesia Cabang Pekanbaru”